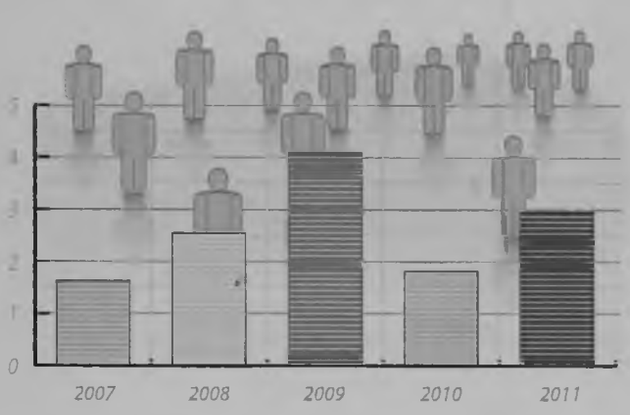
UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA
FACULTATEA DE DREPT
CATEDRA DREPTUL MUNCII

**NICOLAE SADOVEI**

# DIHOTOMIA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

*STUDIU MONOGRAFIC*




*CHIŞINĂU 2011*

UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA
FACULTATEA DE DREPT
CATEDRA DREPTUL MUNCII

**Nicolae SADOVEI**

# DIHOTOMIA
# RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ

*STUDIU MONOGRAFIC*

CHIŞINĂU 2011

CZU 349.2
S 13

**Nicolae SADOVEI,** *conferenţiar universitar, doctor în drept,*

**DIHOTOMIA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ**

Studiu monografic.

***Aprobat şi recomandat pentru editare de Catedra Dreptul Muncii din cadrul Facultăţii de Drept a Universităţii de Stat din Moldova***

**Recenzenţi:**

**Nicolai ROMANDAŞ,** *profesor universitar, doctor în drept, şef Catedră Dreptul Muncii, Universitatea de Stat din Moldova*

**Eduard BOIŞTEANU,** *conferenţiar universitar, doctor în drept, şef Catedră Drept Privat, Universitatea de Stat "Alecu Russo" din Bălţi*

**La elaborarea prezentului studiu monografic au fost avute în vedere actele normative publicate până la data de 8 aprilie 2011.**

DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAŢIONALE A CĂRŢII

**Sadovei, Nicolae**

Dihotomia raportului juridic de muncă : Studiul monografic / Nicolae Sadovei ; Univ. de Stat din Moldova, Facultatea de Drept, Catedra Dreptul Muncii. – Ch. : "Garomont-Studio" SRL, 2011. – 203 p.

Bibliogr. în notele de subsol. – 500 ex.

ISBN 978-9975-4223-0-7.

CZU 349.2
S 13

© Sadovei Nicolae

ISBN 978-9975-4223-0-7.

## CUPRINS

*Praefatio*.....4
*Argument*.....7

**Secțiunea I. POZIȚIONAREA INSTITUȚIEI RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ ÎN CADRUL SPAȚIULUI ȘTIINȚIFIC**

**CAPITOLUL I. Instituția raportului juridic în contextul științelor dreptului**
§ 1. Homo socialis..... 12
§ 2. Definiția raportului juridic..... 14
§ 3. Premisele constitutive ale raportului juridic..... 17
§ 4. Trăsăturile caracterisitice fundamentale ale raportului juridic..... 22
§ 5. Obiectul raportului juridic..... 25
§ 6. Conținutul raportului juridic..... 27

**CAPITOLUL II. Instituția raportului juridic de muncă în contextul științei dreptului muncii**
§ 1. Cadrul conceptual al problemei.....32
§ 3. Calitatea mixtă a raportului juridic de muncă: obiect și izvor al dreptului muncii.....37
§ 3. Definiții doctrinare ale raportului juridic de muncă.....42
§ 4. Cadrul problematic al diferențierii raporturilor juridice de muncă..... 55

**Secțiunea II. DIHOTOMIA TIPICULUI ȘI ATIPICULUI ÎN RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ**

**CAPITOLUL III. Raportul juridic de muncă tipic**
§ 1. Abordarea dihotomică a raportului juridic de muncă: raportul tipic și raportul atipic.. 70
§ 2. Noțiunea și premisele raportului juridic de muncă tipic.....75
§ 3. Trăsăturile caracteristice ale raportului juridic de muncă tipic..... 87
§ 4. Elementele structurale ale raportului juridic de muncă tipic..... 116

**CAPITOLUL IV. Raportul juridic de muncă atipic**
§ 1. Cadrul general al problemei.....119
§ 2. Categoriile raporturilor juridice de muncă atipice.....130
§ 3. Raporturile juridice de muncă flexibile..... 132
§ 4. Raporturile juridice de muncă corporative ale liberilor profesioniști (raporturile juridice profesional-corporative)..... 157
§ 5. Raporturile juridice de muncă ale funcționarilor și demnitarilor publici.....170
*Scurtă postfață*..... 187
*Suport normativ și practică judiciară*..... 189
*Bibliografie de referință*.....193

## *PRAEFATIO*

Dreptul muncii reprezintă una din disciplinele cele mai dinamice şi mai actuale, parte integrantă a sistemului dreptului, nefiind o simplă culegere de norme juridice cu un pronunţat caracter tehnic care privesc raporturile juridice de muncă, ci o ramură dintre cele mai dinamice ale dreptului, organic legată de noţiunea de muncă şi prin aceasta de însăşi existenţa omului. În condiţiile în care munca, indiferent de aspectele sub care se înfăţişează, devine una dintre premisele realizării omului ca fiinţă socială, multitudinea de relaţii pe care le implică raporturile juridice de muncă suscită şi va suscita, în continuare, interesante probleme juridice. În momentul de faţă în cadrul ştiinţei dreptului muncii se abordează chestiuni de mare anvergură. Una dintre acestea se referă la necesitatea unor modificări de esenţă în legea-cadru în materia relaţiilor de muncă – în Codul muncii. Iar dacă, după o aprofundată analiză, se va ajunge la concluzia că aceste modificări în Codul muncii - desigur, fundamentate pe cu totul alte principii - şi-ar justifica existenţa, s-ar impune nu mai puţine rezolvări adecvate cu privire la amploarea reglementării muncii şi la gradul ei de detaliere. De asemenea, corelaţia unui drept general al muncii cu un drept special al muncii - care a prilejuit, în literatura juridică, discuţii atât de interesante - îşi menţine actualitatea.

Luând în cosideraţie faptul că raporturile juridice de muncă, întemeiate pe contractul individual de muncă, nu pot fi niciodată oprite, fiind o parte integrantă a vieţii sociale şi care nemijlocit se integrează în obiectul dreptului muncii, cercetătorul Nicolae Sadovei, autorul prezentei lucrări, şi-a propus să întreprindă o cercetare minuţioasă asupra unor probleme ce vizează instituţia în cauză. În această ordine de idei este de menţionat faptul că elaborarea şi apariţia unei monografii, consacrate *dihotomiei raportului juridic de muncă* reprezintă un eveniment editorial ce se cere semnalat, în primul rând datorită importanţei şi semnificaţiei cu totul aparte pe care o prezintă această relaţie socială, reglementată prin norme de drept.

Prin sfera sa de cuprindere şi prin numeroasele probleme pe care le suscită, raportul juridic de muncă prezintă, astăzi, numeroase elemente de specificitate şi de originalitate, care justifică un studiu aprofundat, de natură să-i evidenţieze originile istorice, să analizeze reglementările actuale în contextul internaţional, privind totodată, în perspectivă, cerinţele perfecţionării lui. Este meritul cercetătorului Nicolae Sadovei, doctor în drept, conferenţiar universitar, jurist cu o deosebită experienţă, care s-a afirmat în decursul întregii sale cariere ca o personalitate cu deosebite înclinaţii pentru probleme de studiu şi cercetare, şi care a reuşit să prezinte spre editare o cercetare valoroasă, efectuată cu mult spirit de reflecţie. Importanţa lucrării este cu atât mai mare, deoarece monografii consacrate acestei instituţii în literatura de specialitate au fost, totuşi, foarte puţine.

Aşadar, o nouă cercetare consacrată acestui subiect era pe deplin justificată, atât de importanţa subiectului, cât şi de evoluţia şi diversitatea practicii.

Monografia "*Dihotomia raportului juridic de muncă*" impresionează încă de la bun început, datorită viziunii pe care autorul a imprimat-o cercetării sale, pornind de la definiţia, premisele constitutive, trăsăturile caracteristice, obiectul şi conţinutul raportului juridic de muncă, analizîndu-le sub toate formele sale, în scopul degajării unor concluzii. O asemenea ordonare a materialului se pare binevenită, deoarece o astfel de analiză pertinentă a prevederilor şi dispoziţiilor legale în vigoare a fost realizată ca urmare a analizei prealabile a surselor de drept şi a experienţei istorice.

Este de remarcat, de altfel, că metodologia folosită pentru elaborarea acestei lucrări a constat în identificarea principalelor probleme pe care le suscită instituţia raportului juridic de muncă, în sistematizarea acestora în jurul celor mai importante aspecte de drept, pe care le implică instituţia menţionată, precum şi raportarea permanentă a soluţiilor actuale şi de perspectivă la reglementările internaţionale şi de drept comparat. O calitate a lucrării constă în faptul că s-a realizat o analiză din multiple unghiuri a instituţiei raportului juridic de muncă în contextul ştiinţei dreptului muncii, referindu-se la semnificaţia unor concepte ştiinţifice fundamentale, la calitatea mixtă a raportului juridic de muncă: obiect şi izvor al dreptului muncii, precum şi la concepturile doctrinare de raport juridic de muncă, în scopul intuirii tuturor implicaţiilor posibile ale adoptării unor definiţii sau altora, ori ale corelării acestora cu alte concepte sau noţiuni consacrate în dreptul muncii. Un alt merit al monografiei este acela de a fi înfăţişat instituţia raportului juridic de muncă într-o largă perspectivă istorică, folosind surse inedite de informare şi punând în lumină trăsăturile caracteristice, ce individualizează diverse tipuri de reglementări - foarte diferite unele de celelalte - ce s-au succedat în Republica Moldova. De asemenea, autorul a realizat o analiză detaliată a cadrului problematic al diferenţierii raporturilor juridice de muncă atât sub aspect intraramural cât şi sub aspect interdisciplinar.

Pe bună dreptate, este cazul de apreciat faptul că autorul, pe baza unei analize atente, ca instrument de investigaţie, a luat în dezbatere amplă şi materia ce vizează dihotomia tipicului şi atipicului in raporturile juridice de muncă cu referire la noţiune şi premise, la trăsături şi elemente structurale etc., din dorinţa de a oferi elemente de informare. Pe baza investigaţiei efectuate autorul reuşeşte, în concluziile pe care le conţine studiul monografic în cauză, să înfăţişeze o serie de idei şi opinii a căror substanţă prezintă un interes deosebit. Însemnătatea lucrării *"Dihotomiei raportului juridic de muncă"* este – în opinia noastră - constatarea, pe baza unei analize ştiinţifice, că instituţia raportului juridic de muncă are un loc distinct in cadrul ramurii de drept al muncii, fiind una dintre cele mai flexibile, care reacţionează

imediat la orice schimbare a pieței în general și a pieței forței de muncă în special. În această oprdine de idei este clar că o jurisdicție de drept comun nu poate fi în măsură să stăpânească cu aceeași competență și normele de drept al muncii, extrem de diversificate, care guvernează raporturile de muncă, împrejurare care pledează pentru o jurisdicție specializată în actualul stadiu al dezvoltării relațiilor de muncă, capabilă să asigure armonia socială în domeniul muncii.

Lucrarea științifică elaborată de cercetătorul Nicolae Sadovei cuprinde opinii proprii în legătură cu diversele aspecte ale problematicii analizate. În deosebi abordările conceptuale bazate pe o judicioasă analiză cu privire la corelarea prevederilor Codului muncii cu stabilirea deosebirilor dintre raporturile juridice demuncă tipice și atipice, raporturile juridice de muncă și raporturile de serviciu ale funcționarilor publici ș.a. Monografia elaborată de către autor este rodul unei investigații și evaluări atente, în baza unui studiu temeinic de doctrină, practică și legislație, și reprezintă o reală și semnificativă contribuție la îmbogățirea literaturii de specialitate într-un domeniu care nu a fost încă suficient cercetat.

Este o bucurie că o nouă lucrare de specialitate vede lumina tiparului, deacea îmi exprim convingerea că ea va fi primită cu mare interes de cadrele didactice, judecători, jurişti, studenți, practicieni, toți cei interesați în studierea problemelor dreptului muncii.

***Profesor universitar, doctor în drept Nicolai ROMANDAȘ***

## ARGUMENT

În lumea contemporană atitudinea față de muncă este foarte diferită, cuprinzând tot arealul posibil – de la adorarea muncii şi transformarea acesteia într-un idol, vârful de lance al căreia este reprezentat de curentul *workaholismului,* până la disprețul față de orice formă de muncă, ca fiind o activitate nedemnă şi respingătoare destinată doar celor care sunt *paria*, urgisiții şi disprețuiții lumii. Şi o atitudine, şi cealaltă, sunt extreme aflate la antipozi, în majoritatea societăților moderne manifestându-se o atitudine deschisă şi încurajatoare, de simpatie şi încurajare pentru implicare în muncă, coroborată fiind cu aspirațiile persoanelor către împlinire şi libertate. Munca este, astfel, o valoare incontestabilă, de natură socială şi implicativă. Comportamentul persoanelor în procesul prestării unei munci depinde de mai mulți factori, cel mai semnificativ fiind importanța subiectivizată pe care acestea o acordă muncii, precum şi locul pe care este plasată munca în cadrul valorilor personale ale indivizilor. Dar reflecția asupra muncii nu poate fi limitată numai la atitudinea subiectivă a persoanei, dată fiind dimensiunea socială *par excellence* a muncii, ca şi parte componentă a dimensiunii sociale extinse a existenței umane. De aceea, în orice societate organizarea vieții implică un şir de mecanisme politice şi socio-economice, care regularizează comortamentul interuman. Aşa cum menționa profesorul universitar Robert Somerville, preşedintele asociației *L'Action Sociale Evangélique* din Franța şi autorul lucrării *„L'Éthique du travail"*, oamenii pot trăi în pace împreună numai dacă raporturile sociale sunt supuse legii, regulilor vieții în comun, al căror rost este de a ține în frâu răul şi de a încuraja binele.

Raporturile sociale care apar în urma prestării unei muncii sunt cel mai adesea supuse unor reguli comportamentale, adică sunt reglementate de către stat, instituția raporturilor juridice de muncă fiind una deja consacrată atât în domeniul materiei de drept al muncii, în calitate de ramură autonomă a sistemului dreptului, cât şi în domeniul materiei epistemologiei dreptului muncii, în calitate de comonentă a sistemului ştiințelor juridice. Totodată, în Republica Moldova nu există, deocamdată, un studiu destinat abordării sistemice a raporturilor juridice de muncă, care ar satisface – cel puțin în parte, - interesul cercetătorilor în materie, de aceea ne-am propus drept scop o încercare de abordare a instituției raporturilor respective prin prisma diviziunii dihotomice a acestora. Cu această ocazie se impun şi un şir de observații, cele mai importante fiind următoarele:

I. Este imposibilă tratarea instituției raporturilor juridice de muncă în toată complexitatea lor în cadrul unui studiu teoretic limitat, aşa cum este şi lucrarea de față. Cuprinzând tot arealul dreptului muncii, raporturile respective sunt „infiltrate" în toate celelalte instituții ale acestei ramuri de drept, ceea ce face dificilă separarea şi

„extirparea" acestora pentru a le cerceta în condiții de *laboratorium*. Nu insistăm asupra faptului că o astfel de abordare nu ar fi posibilă, pur şi simplu scopul pe care ni l-am propus a constat în cercetarea fațetei dihotomice a raporturilor juridice de muncă, iar alte fațete ale acestora au fost abordate tangențial, în contextul dihotomiei respective sau în general nu au fost luate în vedere, ceea ce nu înseamnă, totodată, că nu suntem conştienți de faptul că o astfel de abordare este una care poate fi considerată, sub anumite aspecte, fragmentară.

II. Prezentul studiu este o lucrare monografică teoretică, în care sunt abordate un şir de aspecte ale raporturilor juridice de muncă, utilizându-se instrumentarul epistemologic clasic cu care operează, de regulă, cercetătorii în materia ştiințelor juridice. Au fost consultate şi abordate critic – în sensul analizei şi aprecierii calităților respective, - opiniile exprimate de către autorii autohtoni în materie de drept al muncii, precum şi, în măsura în care au fost accesibile, opiniile exprimate în cadrul unor articole, studii şi tratate de specialitate, susținute de către cercetători din afara spațiului Republicii Moldova. În acest context am încercat să sesizăm tendințele pe care la au raporturile juridice de muncă, abordate prin prisma dreptului comparat, inclusiv prin compararea cu instituțiile respective din cadrul dreptului comunitar al muncii, pentru a pronostica, în măsura posibiltăților, derularea în perspectivă a instituției raporturilor juridice de muncă. Mai puțin a fost abordat aspectul praxiologic al experienței judiciare în domeniu, deoarece - cel puțin la etapa actuală a practicii judiciare din Republica Moldova, - aceasta, pe de o parte, nu este uniformă, iar, pe de altă parte, nu există practică judiciară consistentă privind formele atipice flexibile ale raporturilor juridice de muncă. Au fost tratate critic doar anumite aspecte ale practicii judiciare a Curții Supreme de Justiție, prin prisma actelor explicative în materie ale Plenului Curții, deşi nici în conținutul acestora nu se conțin careva abordări ale raporturilor atipice.

III. Referințele la autorii străini, precum şi citatele din literatura de specialitate străină, au fost făcute şi preluate, în conținutul studiului, utilizându-se (de regulă) limba originalului lucrării la care se face referință (rusă, franceză, ucraineană sau engleză). Acest lucru a fost efectuat pentru ca cititorul să poată „palpa" şi sesiza mai bine sensul pe care l-a avut în vedere autorul respectiv citat de către noi, abordând unele sau alte aspecte la care se fac referință, şi pe care le considerăm importante în contextul abordării dihotomice a

instituției raportului juridic de muncă. În unele cazuri, când am considerat că sensul opiniei exprimate de către autorul citat se poate transmite integral fără a fi afectat, am tradus respectivul pasaj în limba română şi, astfel, l-am înglobat contextual în conținuturile elementelor cercetate.

Dihotomia raportului juridic de muncă presupune şi cunoaşterea conceptului general al dihotomiei. Deşi majoritatea absolută a cercetătorilor, ale căror studii în materia raporturilor de muncă au fost analizate de către noi, nu abordează dihotomic instituția în cauză, am considerat importantă deflexiunea de la tratarea devenită tradițională şi „împrospătarea" materiei cu o viziune nouă, chiar dacă nu suntem în drept să o considerăm drept una de gen *novitas*, abordarea dihotomică fiind cunoscută şi în domeniul tratării unor instituții ale altor ştiințe juridice.

Totodată adresăm pe această cale mulțumirile noastre tuturor celor care au contribuit, la diferite etape, la definirea instituției raportului juridic de muncă, cât şi la realizarea mai competentă a acestui studiu monografic. Studiul este adresat unui spectru larg de posibili cititori, interesați de materia raporturilor juridice de muncă: cercetătorilor ştiințifici, cadrelor didactice universitare, juriştilor-practicieni, doctoranzilor, masteranzilor şi studenților, dar şi specialiştilor din alte domenii comlementare, în special economiştilor, sociologilor, psihologilor etc., specializați sau interesați de materia intradisciplinară a relațiilor sociale de muncă. Percepția corectă şi avansată a teoriei raporturilor juridice de muncă va permite, celor care au astfel de interese, să propună răspunsuri versate şi cu suport ştiințific consistent la multitudinea de modalități în care sunt antrenate persoanele care prestează sau doresc să presteze o muncă, în special într-o formă nestandartizată şi atipică, mai puțin cunoscută pe piața muncii din Republica Moldova.

***Autorul***

SECȚIUNEA I

# POZIȚIONAREA INSTITUȚIEI RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ ÎN CADRUL SPAȚIULUI ȘTIINȚIFIC

## Capitolul I.
## INSTITUȚIA RAPORTULUI JURIDIC ÎN CONTEXTUL ȘTIINȚELOR DREPTULUI

### *§1. Homo socialis*

Omul este o ființă socială. Fiind programată de către Creator şi expusă prin celebrele deja cuvinte veterotestamentare *nu este bine ca omul să fie singur*, socializarea şi-a făcut pe deplin efectul. Oricât nu ar încerca omul să se desocializeze - eşuează, iar cazurile celebre de desocializare cunoscute în istorie, nu reprezintă mai mult decât o excepție şi nu fac altceva decât să confirme regula socializării. Şi pentru integrarea în spațiul unui demers ştiințific, dar menținând, totodată, valoarea intrinsecă şi sensul biblic al cuvintelor din *Geneză,* reformulăm conceptul, dar păstrăm sensul intact al ideii şi afirmăm că *este bine ca omul să nu fie singur*. Aşadar, *homo socialis* şi punctum.

Ca şi ființă dotată cu viață psiho-biologică, omul este puternic socializat şi culturalizat de mediu, astfel că noi toți suntem, în final, un produs al mediului social mai mult sau mai puțin extins (dar totuşi limitat), în interiorul căruia ne trăim viața. Indivizi umani, prinşi în interiorul acestui spațiu social limitat, ne mişcăm între limitele convenționale ale luminii, pe de o parte, şi cele ale obscurului, pe de altă parte. Partea luminoasă se exprimă inclusiv prin aceea că fiecare dintre noi, ca şi ființe umane, influențează microcosmosul social în care se mişcă, dar partea obscură, uneori chiar lugubră, constă în faptul că în permanență riscăm să devenim un simplu produs social, parte a unui mecanism în continuă mişcare şi care se pare că nu are stații intermediare, la care să poți coborî pentru că ai greşit direcția, ci numai stație terminus. Mai mult ca atât, mecanismul social în cauză dezvoltă în cadrul mişcării sale o viteză amețitoare, care ne prinde atât de aproape unul de celălalt, încât, deşi pare paradoxal - nu ne mai putem vedea, aprecia şi bucura unul de existența celuilalt în cadrul spațiului social atât de real, dar şi efemer totodată. Şi atunci când constatăm pe deplin faptul că existăm, înconjurați de o masă umană compactă şi în mişcare perpetuă, constatarea respectivă generează adeseori anxietate. Deşi în alt context, dar totodată perfect aplicabil şi situației descrise aici, medicul, psihologul, pedagogul şi omul de ştiință Constantin Enăchescu (2007) spunea: „Descoperirea faptului că *eu exist* îmi va pune întrebarea asupra sensului şi duratei existenței mele. Constatarea că existența mea, ca viață, este limitată în timp va determina neliniştea, grija propriei mele persoane cu privire la existența mea ca durată. Din acest motiv, descoperirea de sine va deveni pentru mine o problemă permanentă la care nu voi înceta să mă gândesc."[1]

---

[1] Constantin Enăchescu, *Tratat de teoria cercetării ştiințifice*, ed.a 2-a, revizuită, - Iaşi, editura "Polirom", 2007, p.33.

Prin intermediul socializării orice societate îşi proiectează, reproduce şi realizează un anumit model comportamental supus unui proces continuu de modificare. Fiind un proces social fundamental, modelul comportamental respectiv necesită a fi supus normativizării pentru a nu se transforma în haos şi pentru ca procesul de socializare să faciliteze existenţa normală a oamenilor ca şi fiinţe sociale, dar şi pentru a asigura funcţionalitatea structurilor create de către aceştia. În cadrul acestui proces persoanele relaţionează, se bucură şi se întristează socializat; se îndrăgostesc, se căsătoresc, dau naştere la urmaşi care de asemenea intră în procesul continuu al socializării interumane. Relaţionându-se ca şi fiinţe sociale, oamenii intră în diferite raporturi prin intermediul cărora participă la viaţa socială, iar pentru aceasta trebuie să se comporte într-un anumit mod, conform unor norme recunoscute şi acceptate de ceilalţi.

În calitatea ei de *homo socialis*, persoana trebuie să înveţe şi să înţeleagă cultura mediului din care face parte, să fie capabilă să se întreţină în cadrul acesteia. Astfel ea devine "actor social", se identifică cu rolurile sociale atribuite şi acceptate de către ceilalţi, interacţionând şi intrând în permanenţă în diferite raporturi sociale cu cei care o înconjoară. Privită prin prisma procesului respectiv de relaţionare interpersonală, socializarea nu presupune numai un simplu proces de adaptare individuală şi conformistă la mediul social, ci este unul dinamic în cursul căruia se schimbă atât mediul, cât şi individul, adică se produce o influenţă atât extrinsecă, cât şi intrinsecă a persoanei. În cadrul acestui proces aceasta asimilează un sistem complex de deprinderi şi reguli morale şi normative, necesare convieţuirii sociale.

Orice proces social duce la un anumit tip de conformitate, de aceea relaţionarea socială trebuie să aibă o direcţie şi un rezultat conform cu cerinţele, valorile şi normele socialmente admise. Aceste valori şi norme trebuie să fie fundamentate pe ideea de *adevăr* şi *dreptate,* adică trebuie să fie îndreptate spre atingerea unei societăţi dorite şi aşteptate, deci ideale. Din aceste considerente societatea apelează la elaborarea unui mecanism propriu de stabilire a normelor comportamentale, mecanism care are drept scop să indice indivizilor modalităţile de interrelaţionare socială. Cunoscut sub denumirea de stat, mecanismul în cauză impune anumite reguli de joc aplicabile tuturor actorilor sociali antrenaţi în cadrul spectacolului socializării, în care fiecare spectator este totodată şi actor, un fel de *spect-acteur,* după inspiratul termen propus de către Pascal Lardellier (2009) pentru a defini participanţii ritualurilor comunitare.[2] Din ce în ce mai mecaniciste, mai pragmatice şi mai utilitariste, regulile respective sunt încadrate în interiorul unei entităţi sociale aparte, cunoscute sub denumirea de *drept pozitiv*.

---

[2] Pascal Lardellier, *Teoria legăturii ritualice.* - Bucureşti, editura „Tritonic", 2009, p.216-217.

Ca şi domeniu ştiinţific, dreptul face parte din sfera ştiinţelor umane. Nefiind ştiinţă nomotetică, ştiinţa dreptului, conform lui Jean Piaget, ocupă o poziţie specială, întrucât dreptul constituie un sistem de norme ale căror principii şi relaţii se deosebesc de legile ştiinţelor nomotetice, care au ca obiect activităţile umane şi îşi propun să stabilească legile şi relaţiile funcţionale corespunzătoare, utilizând observaţiile sistematice, experimentele, studiile statistice, etc. Specificul unei norme juridice (de drept) este să prescrie un număr de obligaţii şi de atribuţii pe care individul trebuie să le respecte, violarea lor atrăgând sancţiuni.[3]

Privit ca şi modalitate de reglementare a coexistenţei interumane, dreptul este "vârful de lance" al socializării normativizate, adică a regulilor de joc impuse relaţiilor sociale în care se implică indivizii, în calitatea acestora de *spect-acteuri* sociali.

Totodată, dreptul este şi o modalitate specifică de reglementare a coexistenţei libertăţilor, deoarece oamenii, fiind impuşi de către stat să respecte regulile jocului social, nu vor să renunţe la libertate. Însă ideea de libertate este o idee moartă în lipsa ideei de adevăr, iar adevărul cu care operează dreptul nu poate avea un caracter obiectiv, ci poartă un caracter subiectiv, deci adevărul dreptului este un adevăr subiectiv. Ca şi orice adevăr subiectiv, şi în cazul dreptului ideile de adevăr nu posedă caracter empiric, spre deosebire de adevărul obiectiv operabil în cadrul ştiinţelor pozitive, deoarece ideea de drept aparţine subiectivităţii umane, care este inseparabilă de purtătorul subiectivităţii respective – omul. Adevărul dreptului nu este un adevăr care poate fi demonstrat prin intermediul experimentelor şi al altor instrumente de cercetare ştiinţifică pozitivă (cu anumite mici excepţii), aplicabile în cazul adevărului obiectiv, deoarece este un adevăr de natură metafizică şi nu unul de natură fizică. Din această cauză adevărul juridic poartă pe el în permanenţă pecetea relativităţii şi se modifică (uneori cardinal) ori de câte ori se schimbă structura politică a societăţii, fie prin intermediul evoluţiilor, fie prin intermediul revoluţiilor sociale.

### *§2. Definiţia raportului juridic*

În domeniul ştiinţelor dreptului perceperea corectă a conceptului de raport juridic are o mare importanţă atât epistemologică, cât şi praxiologică. Concomitent cu conceptul general al dreptului ca şi domeniu al ştiinţelor umane, conceptul de raport juridic ocupă, alături de cel al normei juridice, un loc extrem de important în cadrul cercetării structurii juridice a oricărei societăţi, indiferent de caracterul mai mult sau mai puţin democratic al acesteia. Din aceste considerente importanţa unei analize persuasive atât

[3] Citat după Constantin Enăchescu, *Tratat de teoria cercetării ştiinţifice*, p.109-110.

intrinseci, cât şi extrinseci, a conceptului de raport juridic este indiscutabilă, fiind supusă unei *conditio sine qua non.*

Pe parcursul vieţii persoanele fizice intră în diferite raporturi, relaţionându-se ca şi fiinţe umane. Majoritatea raporturilor respective nu cad sub incidenţa legii, iar statul nu intervine prin mecanismele sale specifice pentru a stabili regulile jocului, adică pentru a impune un şir de condiţii şi a stabili limitele conduitei acceptabile. Aceste raporturi îşi păstrează în continuare caracterul non-juridic şi de aceea nu suferă schimbări esenţiale, bruşte, în cazul modificării structurale (de esenţă) a configuraţiei politico-organizatorice a statului. Totodată însă, o bună parte dintre raporturile sociale interumane cade sub incidenţa normelor juridice, adică a regulilor de conduită impusă sau recomandată de către stat prin intermediul autorităţilor abilitate în materie legiuitoare. Acestea au o importanţă deosebită, constând, în primul rând, în prezumţia exteriorizării voinţei generale a societăţii, exprimată prin intermediul direct sau indirect al mecanismelor democraţiei electorale.

Studiul raporturilor juridice subliniază aspectele sociale ale comunităţilor umane, raporturile respective fiind raporturi sociale, în care persoanele fizice intră (uneori chiar aventurându-se), pentru a-şi satisface varia necesităţi. De la caz la caz, aceste necesităţi pot fi regăsite la extreme diferite, majoritatea plasându-se în perimetrul spaţiului legal, iar unele fiind chiar de ordin altruist absolut, cum ar fi necesitatea, pe care o simte aproape orice fiinţă umană normală, de a acorda necondiţionat şi anonim ajutor pentru aproapele. La cealaltă extremă se află gama de false necesităţi umane, întotdeauna deplorabile şi plasate în afara spaţiului legal, satisfacerea cărora echivalează juridic cu comiterea unei infracţiuni, cum ar fi, de exemplu, curmarea vieţii unei persoane, faptă care se încadrează în conceptul clasic al unei infracţiuni penale. Acestea din urmă nu numai că sunt *contra bonos mores*, dar sunt şi sperăm că vor rămâne întotdeauna şi *extra legem.*

Aşadar, ce este un raport juridic? În primul şi în primul rând, este o specie de raport social, de relaţie socială. *Relaţia socială sau raportul social constă în conduita umană, manifestată prin acţiunile sau inacţiunile unei persoane faţă de alte persoane, atât fizice cât şi juridice.* Dat fiind faptul, că prezentul studiu are drept obiect abordarea dihotomică a raportului juridic de muncă, pentru a putea defini raportul juridic respectiv iniţilamente considerăm că este foarte importantă definirea *ex more* a raportului juridic. Doctrina în materie propune diferite noţiuni (unele cu caracter pur speculativ) ale raportului juridic, nefiind aplicabilă regula *communis opinio doctorum.* Ilustrul cercetător al fenomenului dreptului din perioada interbelică Mircea Djuvara (1939) în cadrul unor observaţii metodologice asupra fenomenului juridic menţionează, în legătură cu determinarea relaţiei juridice (a raportului juridic), faptul că relaţia respectivă este un element numai pur inteligibil, iar

nu constatabil printr-o reprezentare sensibilă, o relație, prin intermediul căreia se atribuie unei persoane drepturi sau obligații în raport cu alta sau alte persoane.[4] Aspectul în cauză - cel referitor la dreptul unei persoane de a cere ceva de la o altă persoană, - este menționat și în definiția oferită de către un alt cercetător ilustru în materie, filosoful și profesorul italian, un mare expert în filosofia dreptului, Giorgio del Vecchio, care definea raportul juridic drept o legătură între persoane, în virtutea căreia una dintre ele poate să pretindă ceva de la cealaltă persoană, care este obligată.[5] Potrivit lui Nicolae Popa (2002), raportul juridic reprezintă *„legătura socială, reglementată de norma juridică, conținând un sistem de interacțiune reciprocă între participanții determinați, legătură ce este susceptibilă a fi apărată pe calea coerciționii statale"*.[6] Dumitru Mazilu (1999), la rându-i, definește raportul juridic drept *„un raport social, de suprastructură, care ia naștere pe baza normelor juridice între două sau mai multe părți, care sunt titulare de drepturi și obligații juridice reciproce, asigurate, în realizarea lor, la nevoie, de forța coercitivă a statului"*.[7] Cercetătorii Gheorghe Avornic, Elena Aramă, Boris Negru și Ruslan Costaș (2004) definesc raportul juridic drept orice relație socială care cade sub incidența normei juridice sau care este reglementată de ea, unii participanți la această relație având drepturi subiective, alții purtând obligații juridice, acestea fiind puse în acțiune și asigurate, în caz de necesitate, prin forța coercitivă a statului.[8] Potrivit uneia din cele mai recente definiții din doctrina autohtonă, expusă de către Gheorghe Avornic (2010), raportul juridic este *"orice relație socială care cade sub incidența normei juridice sau care este reglementată de ea, unii participanți la această relație având drepturi subiective, alții purtând obligații juridice, acestea fiind puse în acțiune și asigurate, în caz de necesitate, prin forța coercitivă a statului"*.[9]

Elementul *communis opinio* în toate definițiile propuse de către diferiți autori este axat pe faptul că orice raport juridic este un raport social reglementat de o normă juridică.[10] Pornind de la acest element-cheie, indispensabil oricărei definiții oferite raportului juridic, considerăm, la rândul nostru, că *raportul juridic reprezintă o relație socială între cel puțin doi participanți determinați, aflată sub incidența directă sau indirectă a unei norme juridice, în virtutea căreia participanții respectivi interacționează*

---

4 Mircea Djuvara, *Eseuri de filosofie a dreptului*, - București, editura „Trei", 1997, p.51.
5 Giorgio del Vecchio, *Lecții de filosofie juridică*, - București, editura „Europa Nova", 1995, p.253.
6 Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, - București, editura „All Beck", 2002, p.254.
7 Dumitru Mazilu, *Teoria generală a dreptului*, - București, editura „All Beck", 1999, p.289-290.
8 Gheorghe Avornic, Elena Aramă, Boris Negru, Ruslan Costaș, *Teoria generală a dreptului. Manual*, - Chișinău, editura "Cartier", 2004, p.357.
9 Gheorghe Avornic, *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Volumul II*,- Chișinău, F.E.-P."Tipografia Centrală", 2010, p.123-124.
10 Boris Negru, Alina Negru, *Teoria generală a dreptului și statului*, - Chișinău, editura „Bons Offices", 2006, p.444; Andrei Negru, Victor Zaharia, *Teoria generală a dreptului și statului în definiții și scheme*, - Chișinău, 2009, p.148.

*reciproc în calitate de titulari de drepturi şi obligaţii, interesele cărora în cadrul relaţiei date sunt asigurate de forţa coercitivă a autorităţii statului.*

Deşi normele juridice se realizează praxiologic numai prin intermediul raporturilor juridice, este greşit să afirmăm că acţiunea unei norme juridice creează, în mod necesar şi obligatoriu, un raport juridic. Fiind relaţii sociale, raporturile juridice sunt indispensabile de viaţa şi activitatea umană cotidiană, activitate maxim socializată. Viaţa socializată, *eo ipso,* la fel ca şi viaţa umană nesocializată, presupun în mod necondiţionat existenţa preventivă a exprimării actului voliţional al fiinţei umane. Într-o societate liberă, democratică, persoana este în drept de a alege atât participarea, cât şi neparticiparea la viaţa socială, iar în majoritatea absolută a cazurilor persoanele aleg socializarea, ceea ce este un act firesc şi normal. Totodată, şi alegerea inversă de asemenea, trebuie abordată prin prisma interesului persoanei, chiar şi atunci când alegerea respectivă poate fi privită neobişnuit de către ceilalţi, cum ar fi cazul persoanelor care aleg viaţa de sihăstrie, neînţeleasă ca atare de către majoritate, dar prin intermediul căreia persoana în cauză poate să-şi manifeste cu mult mai plenar atât capacităţile sale, cât şi dorinţa de a trăi o viaţă plină de sens intim, adeseori benefică şi pentru cei care aleg segmentul socializării maxim posibile.

### *§3. Premisele constitutive ale raportului juridic*

*Norma juridică (de drept).* Orice raport juridic, fie de drept public, de drept privat sau de drept mixt, necesită determinarea primară a premiselor sale constitutive. Doctrina teoriei dreptului acceptă în acest sens existenţa unui tablou conturat din trei premise constitutive (denumite uneori şi elemente): existenţa normei juridice, existenţa subiecţilor şi existenţa faptelor juridice,[11] deşi, în opinia unor autori, pot fi considerate drept premise constitutive numai norma juridică şi faptul juridic.[12] Normele juridice (de drept) reprezintă elementul fundamental pentru apariţia unui raport juridic şi definesc domeniul comportării posibile sau datorate a persoanelor participante la anumite raporturi sociale, asupra cărora societatea, prin intermediul organelor abilitate ale statului, este interesată să acţioneze într-un anumit mod. Acestea nu determină apariţia unor raporturi juridice concrete, ci doar le influenţează sub aspect juridic, stabilind faptele care au valoare sub aspectul dreptului. Norma juridică „ghidează" ca atare apariţia ulterioară a raportului juridic, indiferent de natura publică, privată sau mixtă a raportului respectiv, fiind considerată drept o

---

[11] A se vedea, în acest sens, Dumitru Mazilu, *Teoria generală a dreptului*, p.277-278; Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, p.250-251.

[12] Potrivit profesorului Gheorghe Avornic, subiecţii nu pot fi consideraţi drept premise constitutive ale raportului juridic, deoarece *„oamenii sunt un „dat" care există în societate dintotdeauna, ei fiind deja participanţi la relaţiile sociale, apariţia relaţiilor juridice este precedată, condiţionată şi determinată în ultimă instanţă de premise sociale care particularizează raporturile sociale, transformându-le în raporturi juridice. Aceste premise sunt norma juridică şi faptul juridic"* (Gheorghe Avornic, *Tratat de teoria generală a statului şi dreptului. Volumul II*, p.132).

premisă majoră pentru constituirea unui raport juridic.[13] Din aceste considerente raportul juridic este adesea caracterizat drept normă juridică în acțiune.[14]

Necesită a fi menționat faptul că norma juridică, realizată praxiologic prin intermediul unui raport juridic, constituie regula. Totodată, ținând cont de faptul că cea mai importantă regulă din domeniul dreptului constă în aceea, că *orice regulă are cel puțin o excepție*, este necesar de a menționa că și în cazul normelor juridice sunt un șir de excepții de la regula dată. Există suficiente norme juridice, realizarea praxiologică a cărora se produce în afara unor raporturi juridice, cum ar fi cele care impun abținerea de la săvârșirea unor fapte ce ar atenta la ordinea de drept stabilită într-un anumit segment al relațiilor sociale. În majoritatea cazurilor este vorba despre norme de drept penal și norme de drept contravențional, dar nu numai; pot fi găsite suficiente norme de acest gen și în cadrul altor ramuri de drept.

Și în domeniul raporturilor juridice cu caracter mixt, de drept privato-public sau publico-privat, cum ar fi cazul unor raporturi juridice de muncă, se regăsesc, în calitate de premise constitutive ale raporturilor respective, suficiente norme juridice cu caracter prohibitiv care interzic (sub iminența aplicării sancțiunilor legale), săvârșirea unor fapte de către subiecți. Drept exemplu pot servi raporturile dintre subiecții dreptului muncii, care atentează la ordinea de drept stabilită în domeniul relațiilor sociale de muncă. Astfel, potrivit art.112 din *Codul muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003*,[15] dreptul salariaților la acordarea concediului anual de odihnă este garantat, dreptul respectiv neputând face obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări, iar orice înțelegere între salariat și angajator, prin care se renunță total sau parțial la acest drept, este lovită de nulitate. Este evident că scopul normei citate aici nu constă în crearea unui raport juridic specific – raportul juridic dintre salariat și angajator prin care primul refuză de la dreptul de a beneficia de acordarea concediului, - ci exact invers: interzicerea apariției unui raport juridic de acest gen, deoarece neabținerea subiecților de la săvârșirea faptului respectiv ar atenta în mod direct la ordinea de drept stabilită în materia raporturilor juridice de muncă. Nu negăm faptul, că în baza normei juridice în cauză nu ar putea să apară un raport juridic, ci atragem atenția, că în momentul apariției raportului juridic respectiv sarcina fundamentală a normei în cauză, de natură prohibitivă, nu a fost atinsă. În acest caz, dacă salariatul și angajatorul vor ajunge la vreo înțelegere privind neacordarea concediului anual de odihnă, astfel generându-se un nou raport juridic, apariția acestuia va fi dispusă nu de respectarea normei juridice în cauză, ci de încălcarea interdicției de a ajunge la o astfel de înțelegere. În teoria dreptului penal din Republica Moldova raporturile juridice penale sunt

---

[13] Gheorghe Avornic, *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Volumul II*, p.132.
[14] Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, p.251.
[15] Publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.159-162 din 29.07.2003.

tratate, sub acest aspect, ca fiind de două categorii: raporturi juridice conflictuale şi raporturi juridice de conformare.[16]

Aşadar, o premiză obligatorie a oricărui raport juridic o reprezintă reglementarea unei relaţii sociale prin norme de ordin juridic. În consecinţă, dacă orice raport juridic este o relaţie socială, nu orice relaţie socială, prin ea însăşi, este şi un raport juridic. Pentru a avea această calitate este obligatoriu ca ea să îmbrace haină juridică, adică să fie reglementaă de către cel puţin o normă de drept. Totodată, chiar şi fiind reglementată de o normă juridică, respectiva relaţie socială în nici un caz nu-şi pierde calitatea ei primordială de a fi în continuare un raport social.

*Subiecţii raportului juridic.* Raportul juridic nu poate să existe în lipsa unor subiecţi, care să aibă calitatea de participanţi activi sau pasivi la raportul respectiv. Este de neconceput, atât sub aspect juridic, cât şi sub aspect non-juridic, existenţa unui raport social în lipsa participanţilor la raportul respectiv; un astfel de raport social nu poate fi imaginat nici chiar sub aspect pur metafizic. Totodată însă conceptul de subiecţi ca şi element al unui raport juridic nu poate fi confundat, în opinia noastră, cu un alt concept total diferit: cel de subiecţi ca şi premisă constitutivă a unui raport juridic. Considerăm, că în cazul premiselor constitutive ale oricărui raport juridic (cu excepţia unor raporturi conexe din anumite domenii al dreptului) nu poate fi vorba despre subiecţi, ci numai despre persoanele care "candidează" la obţinerea statutului de subiecţi, adică de participanţi la raportul viitor respectiv. Astfel, abordate prin prisma premiselor constitutive ale unui raport juridic, persoanele în cauză trebuie considerate *antesubiecţi*, care posibil că vor obţine în viitor statutul de subiect, deocamdată aflându-se în "sala de aşteptare" a unui raport juridic.

Deşi raportul juridic este unul de natură nematerială, deci insesizabil şi imposibil de a fi măsurat prin intermediul unor instrumente utilizate în domeniul ştiinţelor pozitive, el nu poate să "prindă viaţă" decât prin intermediul participării directe sau uneori indirecte a unor subiecţi materiali, deci sesizabili şi, de regulă, posibili de a fi măsuraţi cu ajutorul instrumentarului pozitivo-ştiinţific. Chiar dacă regula dată nu poate fi aplicată în mod direct şi asupra persoanelor juridice, acestea fiind, sub aspectul discutat aici, entităţi de ordin „virtual", în spatele oricăror persoane juridice, mai aproape sau mai departe, se află cel puţin o persoană fizică, deci o entitate sesizabilă. Aşa cum menţiona Nicolae Popa (2002), raportul juridic creează o stare de dependenţă reciprocă a participanţilor,[17] chiar dacă în unele situaţii aceştia, sau unul dintre ei, ar face tot posibilul ca să nu fie „parteneri" în cadrul raportului respectiv.

---

[16] Stela Botnaru, Alina Şavga, Vladimir Grosu, Mariana Grama, *Drept penal. Partea generală. Volumul I*, Chişinău, editura „Cartier", 2005, p.116-117.

[17] *„Faţă de toate celelalte forme ale coeziunii sociale (contactul spaţial, contactul psihic etc.), raportul juridic, ca element esenţial al coeziunii sociale, se înscrie în acel tip al legăturilor sociale, caracterizate printr-o stare de dependenţă reciprocă a partenerilor şi prin reflectarea acestei stări în norme juridice care reglementează acţiunile lor reciproce"* (Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, p.261).

Abordați ca și premisă constitutivă a unui raport juridic, antesubiecți ai raporturilor juridice sunt, astfel, persoanele fizice și persoanele juridice care în viitor vor participa la aceste raporturi, fiind investite cu drepturi și obligații de natură juridică. Relaționându-se reciproc, viitorii participanți ai raporturilor juridice – adică antesubiecții, – vor urmări satisfacerea unor interese de ordin personal sau de ordin social, dar acestea vor putea fi luate în considerație numai atunci când vor fi conforme legii, adică se vor afla în cadrul perimetrului legal stabilit în mod direct, prin intermediul unor norme juridice imperative, sau indirect, prin intermediul normelor dispozitive sau de altă natură non-imperativă. În acest sens, au calitatea de antesubiecți ai raporturilor juridice doar ființele umane cunoscute sub titulatura de persoane fizice, sau organizațiile create de către acestea – persoanele juridice.

Ca și în cazul oricărei relații sociale, aceasta nu poate să existe fără prezența a cel puțin unui alt participant, cu care să se relaționeze prima persoană; astfel apariția, derularea, modificarea, suspendarea și stingerea unui raport juridic nu este posibilă dacă nu există cel puțin doi sau mai mulți antesubiecți implicați (în viitor) în raportul respectiv, adică o pluralitate de antesubiecți. Dreptul muncii, în calitate de ramură distinctă a sistemului dreptului Republicii Moldova, operează cu o pluralitate de antesubiecți, viitori participanți la raporturile juridice de muncă, dar cel mai important raport juridic în materie - raportul juridic de muncă tipic - poate prinde viață numai cu participarea a doi antesubiecți: a salariatului și a angajatorului.

*Faptul juridic* reprezintă o altă premisă constitutivă a unui raport juridic. Acesta este, sub aspectul dreptului, o circumstanță ce are efecte juridice de apariție, modificare, suspendare sau stingere a raportului juridic, fiind considerat, spre deosebire de norma de drept, o premisă constitutivă minoră.[18] Considerăm oportun să menționăm că, de regulă, faptele juridice care cuprind un raport juridic sunt variate, adică în cazul unui raport juridic avem de a face cu o pluralitate de fapte de acest gen. Unele fapte duc la apariția unui raport juridic, altele la modificarea raportului respectiv, altele la suspendarea lui și altele la stingerea raportului juridic în cauză.

Orice fapt juridic este concomitent și un fapt social, dar nici pe departe nu putem afirma că toate faptele sociale sunt și fapte juridice. Numărul faptelor juridice diferă de la o societate (stat) la altă societate, de la o anumită epocă istorică la altă epocă, uneori schimbările faptelor juridice respective producându-se brusc și cardinal, cum ar fi cazul schimbărilor de esență a formelor organizațional-statale ale unor națiuni prin intermediul unor revoluții sociale. Acest gen de schimbări a numărului și conținutului faptelor juridice nu afectează numai domeniul dreptului public, ci și domeniul dreptului privat, precum și domeniile ramurilor de drept cu caracter mixt publico-privat și

[18] Gheorghe Avornic, *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Volumul II*, p.132.

privato-public. Astfel, în U.R.S.S. munca era o obligație, iar nedorința unei persoane fizice apte din punct de vedere juridic, de a munci, în sensul de a se angaja legal la muncă în cadrul unei unități, era considerată drept trândăvie, iar trândăvia era considerată abatere administrativă (contravenție), sau, în cazul unor circumstanțe speciale, infracțiune. A fost suficientă scurgerea unei perioade de douăzeci de ani - relativ scurtă sub aspect istoric, - pentru ca nedorința unei persoane fizice de a presta o muncă să nu mai scandalizeze pe nimeni, cu atât mai mult să nu mai solicite intervenția mecanismelor speciale de natură coercitivă ale autorităților statului pentru a obliga persoana respectivă să presteze o muncă.

Faptele juridice se clasifică în acțiuni şi evenimente, dar în literatura de specialitate se mai consideră, către unii autori, că din categoria faptelor juridice fac parte şi stările de fapt. Clasificarea faptelor juridice în acțiuni şi evenimente este determinată de criteriul intervenției volitive a ființei umane, adică a persoanei fizice. Acțiunile, la fel ca şi inacțiunile, întotdeauna sunt manifestări de voință şi ele pot duce, în cazul reglementării lor juridice, la apariția, modificarea, suspendarea şi încetarea raporturilor juridice. Acțiunile, săvârşite cu intenția de a genera efecte juridice, sunt considerate a fi acte juridice, acestea reprezentând categoria cea mai extinsă de fapte juridice.

O condiție obligatorie pentru ca acțiunile şi inacțiunile în cauză să producă efecte juridice constă în faptul ca ele să fie efectuate de către persoane cu discernământ. Evenimentele, la rândul lor, sunt împrejurări care nu depind de voința oamenilor, generând raporturi juridice, modificându-le, suspendându-le sau stingându-le. Este important de menționat că, din punct de vedere juridic, toate acțiunile şi inacțiunile persoanelor fizice se produc în intervalul temporar dintre două evenimente: naşterea şi moartea ființei umane. Totodată există suficiente evenimente care nu au de a face cu ființa umană. Producerea acestora nu ține absolut deloc, sub nici un aspect, cu existența sau inexistența omului ca atare (spre deosebire de naşterea şi moartea persoanei), aici fiind incluse calamitățile naturale (seceta, inundațiile, cutremurele), scurgerea timpului etc. Toate aceste evenimente menționate aici - naşterea, moartea, calamitățile naturale, scurgerea timpului, - sunt fenomene naturale, poartă caracter de procese în dezvoltare independentă de voința oamenilor. Aşa cum menționa Nicolae Popa (2002),[19] uneori evenimentele survin chiar împotriva voinței oamenilor, drept exemplu clasic în acest sens fiind decesul persoanei fizice.

[19] Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, p.277.

### *§4. Trăsăturile caracteristice fundamentale ale raportului juridic*

Raporturile juridice au un şir de trăsături caracteristice fundamentale, general aplicabile, care se regăsesc în cadrul oricărui raport juridic, indiferent de natura publică, privată sau mixtă a raportului respectiv. Totodată, fiecare categorie ramurală, subramurală sau instituțională de raporturi juridice are trăsături specifice proprii, pe lângă cele fundamentale. Trăsăturile caracteristice fundamentale ale raportului juridic se mențin pe parcursul vieții raportului respectiv şi dispar numai odată cu stingerea acestuia. Ele nu pot fi afectate de situații şi stări nici de ordin uman, nici de ordin independent de voința omului. Spre deosebire de acestea, trăsăturile caracteristice specifice ale raporturilor juridice subiectivizate depind de mai multe circumstanțe şi, în dependență de etapa de derulare a raportulor respective, adeseori nu se regăsesc chiar în unul şi acelaşi raport juridic.

În ceea ce ține de trăsăturile caracteristice generale, nici aici nu există o *communis opinio doctorum.* Astfel, Dumitru Mazilu (1999) consideră drept trăsături caracteristice fundamentale ale unui raport juridic suprastructuralitatea, caracterul volițional, caracterul de promovare, încurajare şi apărare a valorilor sociale, cel de expresie a evoluției istorice şi caracterul de raport reglementat;[20] Nicolae Popa (2002) consideră drept trăsături caracteristice caracterul social, suprastructuralitatea, caracterul volițional, caracterul valoric şi caracterul de categorie istorică;[21] Gheorghe Avornic (2010) consideră că un raport juridic are astfel de particularități cum ar fi caracterul social, caracterul volițional, caracterul istoric, caracterul valoric, suprastructuralitatea şi caracterul ideologic.[22] Teoreticienii ruşi V.E.Krasneanskii şi I.A.Denisov (1987) consideră drept trăsături caracteristice ale raportului juridic caracterul subiecțional specific, legătura specifică a părților raportului juridic, existența normelor juridice şi existența faptelor juridice.[23]

Subscriem parțial la opiniile expuse de către cercetătorii în materie privind trăsăturile caracteristice fundamentale ale raportului juridic, dar totodată, pe lângă astfel de trăsături cum ar fi caracterul social, de suprastructură, caracterul volițional şi cel de categorie valorică, considerăm oportună completarea listei respective de trăsături cu alte cinci particularități, importante în opinia noastră, pe care le are un raport juridic: caracterul intelectual ideatic, caracterul pozitivist, caracterul temporal, caracterul antropologic şi caracterul subiectiv. Considerăm, *eo ipso*, că opinia noastră poate fi suficient consolidată prin intermediul unor cerințe convenționale de validitate şi soliditate, expuse în cele ce urmează.

---

[20] Dumitru Mazilu, *Teoria generală a dreptului*, p.278-288.
[21] Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, p.254-260.
[22] Gheorghe Avornic, *Tratat de teoria generală a statului şi dreptului. Volumul II*, p.124.-129.
[23] *Теория государства и права*, учебник, под ред. проф. А.И.Королева и проф. Л.С.Явича. - Ленинград. издательство Ленинградского Университета, 1987 г., p.415-416.

*Caracterul intelectual ideatic al raportului juridic.* Caracterul intelectual ideatic, ca şi particularitate a raporturilor juridice, se exprimă prin aceea că absolut toate raporturile juridice sunt iniţial creaţii pur intelectuale, expresii ale "minţii exteriorizate" ale unor subiecţi, în scopul de a intra într-o anumită relaţie socială, deşi deseori persoanele respective nu conştientizează acest lucru. Spre deosebire de subiecţii în cauză, care au caracter sesizabil, mai mult (în cazul persoanelor fizice) sau mai puţin (în cazul persoanelor juridice), raportul juridic ca şi orice relaţie socială ca atare este insesizabil şi nu poate fi localizat într-un spaţiu fizic, deoarece ocupă un loc intermediar între purtătorii relaţiei respective. Indiferent că este vorba de un raport juridic între doi subiecţi, sau un raport cu o pluralitate de subiecţi, aceştia sunt emiţătorii şi purtătorii *de facto* a ideii de raport juridic. *Caracterul intelectual ideatic reprezintă, în acest sens, capacitatea şi disponibilitatea subiecţilor de a reacţiona intern, de a-şi cristaliza necesităţile individuale sau de grup şi de a se raporta juridic între ei, exteriorizându-şi necesităţile respective.* Raportul juridic poartă caracter intelectual ideatic deoarece, iniţial, reprezintă o idee care poate ulterior să ducă la apariţia unui obiect materializat (dar nu în mod obligatoriu). Astfel, ca şi idee, raportul juridic reprezintă o formă de reflectare, de reprezentare generalizată a realităţii viitoare în conştiinţa subiecţilor participanţi la acesta.

*Caracterul pozitivist al raportului juridic.* Şi caracterul pozitivist, în opinia noastră, reprezintă o trăsătură caracteristică a oricărui raport juridic din sistemul dreptului modern al Republicii Moldova. Pozitivismul nu este iniţialmente o teorie juridică; el este un curent filozofic, conceput de către Auguste Comte, al cărui teză principală este că singura cunoaştere autentică este cea ştiinţifică, iar aceasta nu poate veni decât de la afirmarea pozitivă a teoriilor prin aplicarea strictă a metodei ştiinţifice. În cadrul conceptului pozitivist primează interesul propriu exagerat pentru problemele practice, materiale, tendinţa de a urmări numai avantajele imediate. În domeniul dreptului pozitivismul juridic se exprimă prin curente diferite, cele mai importante fiind utilitarismul şi pragmatismul juridic. Aplicată dreptului, viziunea pozitivistă condamnă orice căutare a unui drept natural, reprezentanţii curentului respectiv considerând că cei ce s-au angajat pe calea speculaţiilor metafizice au ajuns să susţină teze contradictorii. Totuşi, în ultima perioadă se observă o tendinţă lentă de abandonare a teoriei pozitiviste absolute şi de reliefare a aspectelor pozitive din cadrul teoriei dreptului natural, inclusiv în materie de drept al muncii. Deşi nu suntem susţinători ai curentului pozitivist *in extremis* aplicabil şi dreptului, realitatea practică din Republica Moldova (dar nu numai) arată clar, că interesul urmărit atât în elaborarea şi adoptarea

normelor juridice, cât şi în generarea majorităţii absolute a raporturilor juridice este utilitarismul, manifestat aproape întotdeauna prin mamonism.[24]

Dreptul pozitiv actual exprimă voinţa statală, ridicată la rangul de lege şi concretizează, prin intermediul regulilor de conduită obligatorie, cerinţele disciplinei sociale, garantate în respectarea lor prin forţa coercitivă a statului. Prin intermediul dreptului pozitiv entitatea juridico-statală recunoaşte membrilor societăţii şi un şir de prerogative, numite drepturi subiective, pe care le ocroteşte, pentru ca prin intermediul lor titularii să-şi satisfacă necesităţile si interesele aflate în interiorul spaţiului legal. Aşadar, *eo ipso*, toate normele juridice sunt norme pozitive, fiind creaţii directe sau indirecte ale organelor abilitate ale statului şi, în calitatea lor de premise ale apariţiei raporturilor juridice, pot da naştere numai unor raporturi juridice pozitive. Este imposibil de construit un raport juridic care să nu poarte haina juridică cu care a fost înzestrat de către norma sau normele de drept pe care le-a avut drept sursă primară de inspiraţie. Voinţa subiecţilor de a genera un raport juridic, chiar dacă în acest sens nu poate fi declarată drept voinţă pozitivă, ci una naturală, cum ar fi, de exemplu, înţelegerea unui tânăr şi a unei tinere de a forma o familie, nu poate să se sprijine doar pe dorinţa lor intimă şi pe acordul părinţilor, chiar dacă acesta, potrivit legii, nu este necesar, ci pe existenţa unei creaţii a legiuitorului – pe o normă juridică, adică pe o entitate care, sub aspectul filosofiei dreptului, poartă caracter de entitate pozitivă.

*Caracterul temporal al raportului juridic.* O altă particularitate a raportului juridic este caracterul temporal al acestuia. Orice raport juridic se derulează într-un spaţiu temporal determinat şi finit, adică, *per a contrario*, nu au existat, nu există şi nu vor exista vreodată raporturi juridice cu titlu permanent, care se desfăşoară într-un spaţiu atemporal. Înţelegerea sensului acestei trăsătrui caracteristice fundamentale a unui raport juridic este relativ simplă, deoarece poate fi uşor determinată raportându-ne la subiecţii participanţi la un raport juridic, indiferent de natura acestuia. Orice subiect al dreptului, inclusiv şi persoanele juridice, nu pot să existe veşnic şi, sub acest aspect, sunt limitate temporal ca şi existenţă atât fizică (cazul persoanelor fizice), cât şi *de jure*. De aici şi concluzia logică potrivit căreia însăşi raportul juridic poartă caracter temporal.

*Caracterul antropologic al raportului juridic.* Deşi majoritatea absolută a cercetătorilor în domeniul dreptului consideră că raportul juridic este o categorie istorică, poartă caracter istoric, considerăm că mai corect ar fi dacă

---

[24] Propunem aici acest termen pentru a ilustra conceptual tendinţa susţinută şi încurajată în societatea modernă, inclusiv în cea moldovenească, de a saluta orice activitate umană numai dacă aceasta urmăreşte ca şi scop final obţinerea unui profit care poate fi evaluat instantaneu sub formă materială, tendinţă preluată şi de jurişti, dar, din câte se pare, nedefinită deocamdată conceptual ca şi teorie aplicabilă şi în domeniul dreptului. Termenul provine de la *mamona*, un cuvânt aramaic, folosit în Noul Testament, atunci când Iisus Hristos spune: "Nimeni nu poate sluji la doi stăpâni... Nu puteţi sluji lui Dumnezeu şi lui Mamona"(Matei 6:24). Mamona, în context conceptual biblic, înseamnă bogăţie, avere.

am defini trăsătura respectivă a raportului juridic drept una antropologică. Sub acest aspect, raportul juridic reprezintă rezultatul activității bio-psihice ale ființelor umane ca și factori creatori de ordine social-culturală, ordine structurată, funcțională și corespunzătoare sub aspect calitativ unei anumite epoci istorice. Aspectul caracteristic antropologic al raportului juridic este mai bine dezvoltat în lucrările de antropologie juridică, în calitatea acesteia de domeniu al științelor umane, care are drept scop explicarea evoluției biologice a omului, adică trecerea de la legile biologice ale vieții la legile social-culturale, cunoscute în epoca contemporană drept legi pozitive și incorporate în cadrul dreptului pozitiv. Se poate afirma că - sub aspect antropologic, - în toate tipurile de societăți cunoscute care s-au perindat de-a lungul timpului, au existat suficiente sisteme de raporturi de natură juridică, fundamentate pe tipuri aparte de relații sociale relativ structurate. Aceste relații sociale, centrate în mod diferit în dependență de etapele istorice anumite - pe elementul divin, pe cel divino-uman sau pe cel uman, - au variat, s-au modificat și s-au dezvoltat în cadrul ciclului de evoluție a societății.

*Caracterul subiectiv al raportului juridic.* Raportul juridic poartă un caracter subiectiv, fiind imposibilă existența unui raport juridic obiectiv. Subiectivarea raportului juridic se află în legătură directă cu caracterul general al dreptului ca și domeniu al științelor umane, care întotdeauna au fost științe subiective, spre deosebire de domeniul științelor pozitive, și care s-au centrat pe ideea de adevăr subiectiv, care este, după excelenta formulare a lui Constantin Enăchescu (2007), un „adevăr revelat", spre deosebire de adevărul obiectiv, care este un „adevăr pozitivist" al concretului material, cert și indubitabil.[25]

### *§5. Obiectul raportului juridic*

Potrivit definițiilor enciclopedice, obiectul este o entitate filosofică, reprezentând totalitatea preocupărilor activității cognitive a omului: activităților spirituale, artistice, de descriere, precum și a activităților cognitive de cercetare. Având o valoare euristică, obiectul întotdeauna este strâns legat de subiect în domeniul cercetării filosofice generale, precum și în alte domenii ale cogniției umane, inclusiv în domeniul cercetării juridice. Totodată, nu se poate vorbi despre o antiteză între subiect și obiect; aceasta (antiteza) este una pur relativă și dialectică, deoarece însuși subiectul devine obiect atunci, când asupra acestuia este îndreptată activitatea cognitivă a juristului-cercetător. Pe de altă parte și obiectul, la rându-i, poate avea o existență subiectivă pentru el însuși. În orice caz, cunoașterea adecvată a obiectului este mai dificilă decât cea a subiectului, inclusiv sub aspect juridic, pentru că sistemul uman de operare cognitivă necesită în acest caz depunerea

[25] Constantin Enăchescu, *Tratat de teoria cercetării științifice*, p.116-117.

unui efort cu mult mai complex din partea capacităților intelectuale ale cercetătorului, pentru a putea observa în mod abstract o idee care este deja, prin propria-i natură, abstractă.

Şi în cazul raporturilor juridice acestea întotdeauna au un obiect. Ţinând cont de faptul că subiecţii intră în raporturi juridice urmărind un anumit scop final, în procesul de atingere a scopului propus aceştia, indiferent de faptul că sunt doi sau mai mulţi (pluralitate de subiecţi), au un anumit comportament, o anumită conduită. Sub acest aspect obiectul raportului juridic îl formează, după cum s-a menţionat în doctrina de specialitate, acele acţiuni pe care titularul dreptului subiectiv le efectuează sau le poate pretinde şi pe care celălalt subiect este obligat a le efectua, adică conduita participanţilor.[26] Conduita respectivă decurge sau din înţelegerea subiecţilor raportului juridic, sau din conţinutul normei de drept în calitatea acesteia de premisă obligatorie pentru apariţia raportului în cauză. Astfel, obiectul raportului juridic constă în însăşi conduita subiecţilor raportului respectiv, adică felul de a se comporta al acestora pe tot parcursul derulării raportului. Această conduită nu este una amorfă, statică, chiar şi în cazurile când este vorba despre abţinerea de la săvârşirea unor acţiuni ca şi mod de conduită a subiecţilor sau a unuia din subiecţi. Aceasta se poate schimba, modifica pe parcursul derulării raportului, în dependenţă de etapa de realizare a raportului juridic. Conduita subiecţilor în procesul derulării raportului va fi diferită de conduita acestora în procesul modificării sau suspendării acestuia. În acest sens, potrivit opiniei exprimate de către Dumitru Mazilu (1999), prin obiect al unui raport juridic se înţelege o anumită sau anumite acţiuni ale oamenilor, ori abţinerea de a săvârşi o anumită sau anumite acţiuni, cu alte cuvinte – o anumită conduită socială a lor, la care se referă conţinutul raportului juridic.[27] Nicolae Popa (2002) înţelege prin obiect al raportului juridic acţiunile pe care titularul dreptului le întreprinde sau le solicită în procesul desfăşurării raportului juridic.[28]

Deşi în literatura juridică de teorie a dreptului s-au exprimat şi alte opinii potrivit cărora obiectul raportului juridic îl constituie atât acţiunile şi inacţiunile, cât şi bunurile materiale, nu susţinem acest punct de vedere. Astfel, potrivit lui V.E.Krasneanskii şi I.A.Denisov (1987), *„obiectele raporturilor juridice sunt extrem de diferite. Din categoria acestora fac parte, în primul rând, bunurile materiale şi cele spirituale, cu excepţia obiectelor, excluse din circuitul civil; în al doilea rând – acţiunile şi rezultatele săvârşirii acţiunilor; în al treilea rând – conduita participanţilor la raportul juridic poate fi îndreptată asupra unui drept subiectiv."*[29] După cum s-a menţionat deja suficient în literatura de specialitate, în cazul în care

---

[26] Ioan Ceterchi, Momcilo Luburici, *Teoria generală a statului şi dreptului*, - Bucureşti, Tipografia Universităţii din Bucureşti, 1989, p.378.
[27] Dumitru Mazilu, *Teoria generală a dreptului*, p.303.
[28] Nicolae Popa, *Teoria generală a dreptului*, p.276.
[29] *Теория государства и права*, учебник под ред. проф. А.И.Королева и проф. Л.С.Явича, p.422-423.

acţiunile şi inacţiunile subiecţilor se referă la anumite bunuri materiale, obiectul raportului juridic îl constituie conduita de urmat în legătură cu bunurile respective, ceea ce nu înseamnă că lucrul material la care se referă conduita respectivă se transformă în obiect al raportului juridic.[30]

Obiectul raportului juridic nu este identic cu obiectul dreptului şi nu pot fi confundate. În acest sens menţionăm că perceperea diferenţei dintre obiectul unui raport juridic şi obiectul dreptului este mai sesizabilă şi totodată mai rar confundabilă în varianta expunerii acestora în limba rusă şi în limba ucraineană. Astfel, potrivit literaturii ruse de specialitate în materia teoriei dreptului, obiectul unui raport juridic este *объект правоотношения*, iar obiectul dreptului – *предмет права*; potrivit literaturii ucraineşti obiectul raportului juridic este *об'єкт правовідносини,* iar obiectul dreptului, la fel ca şi în limba rusă - *предмет права.* Obiectul dreptului, în general, îl constituie raporturile juridice, materializate în fiecare caz aparte în mod diferit, în dependenţă de ramura concretă a dreptului. Astfel, obiectul dreptului contravenţional îl constituie raporturile juridice de drept contravenţional; obiectul dreptului civil – raporturile juridice patrimoniale şi cele personal nepatrimoniale; obiectul dreptului penal – raporturile juridice penale de conformare şi de conflict etc. Din cele expuse se poate observa că obiectul unei ramuri de drept este primar în raport cu obiectul unui raport juridic, în majoritatea absolută a cazurilor obiectul unei ramuri de drept îl constituie raportul juridic. Se poate trage concluzia că pentru definirea corectă şi precisă a unei ramuri din cadrul sistemului dreptului este necesar de a urmări dezvoltarea logică şi neîntreruptă a corelaţiei obiect al ramurii de drept – raport juridic – obiect al raportului juridic. Dacă în cazul subiecţilor, aceştia, în majoritatea cazurilor, sunt identici, când este vorba despre ramură şi obiect, atunci această regulă nu este aplicabilă şi în cazul obiectului dreptului şi obiectului raportului juridic.

După cum se poate observa, conduita părţilor serveşte în calitate de nucleu formator al obiectului unui raport juridic. Conduita respectivă întotodeauna ţine nu numai de subiecţii raportului, dar şi de conţinutul acestuia, după care se ghidează în fapt. Totodată, este necesar de a menţiona şi faptul că respectiva conduită a subiecţilor serveşte în calitate de obiect al tuturor raporturilor juridice: de drept public, de drept privat şi de drept mixt.

### *§6. Conţinutul raportului juridic*

Spre deosebire de obiectul raportului juridic, conţinutul acestuia este mai uşor perceptibil intelectual, deşi, ca şi în cazul obiectului, de asemenea avem de a face cu un şir de elemente de ordin metafizic. Nici un raport juridic, indiferent de ramura de drept de care aparţine, nu poate exista în stare pură,

---

[30] Pentru detalii a se vedea Dumitru Mazilu, *Teoria generală a dreptului*, p.303.

fără „încărcătura" internă necesară care să-i ofere sens şi stabilitate practică. În acest sens raportul juridic, ca şi entitate importantă din domeniul ştiinţelor juridice, are un anumit conţinut, ceea ce presupune *ab initio* că un raport juridic lipsit de conţinut nu poate să existe nici ca şi concept teoretic, nici ca şi construcţie praxiologică.

Orice raport juridic este format, în sensul celor menţionate aici, din drepturi şi obligaţii ale subiecţilor, ale părţilor aflate în raport juridic. Dacă norma de drept reglementează sub aspect obiectiv drepturile şi obligaţiile unor subiecţi, cum ar fi, de exemplu, art. 1055 din *Codul civil al Republicii Moldova nr.1107 din 06.06.2002,*[31] care reglementează drepturile şi obligaţiile administratorului fiduciar, atunci conţinutul raportului juridic civil, care apare în urma încheierii contractului de administrare fiduciară, conţine drepturi şi obligaţii ale administratorului fiduciar, precum şi ale fiduciantului, care poartă deja caracter subiectiv. În acest sens conţinutul unui raport juridic, indiferent de natura acestuia – fie de drept public, de drept privat sau de drept mixt, - este format în exclusivitate din drepturi şi obligaţii deja subiectivizate, adică „la purtător", şi nu drepturi cu caracter general.

Atât drepturile, cât şi obligaţiile subiecţilor raportului juridic sunt intercondiţionate; intercondiţionalitatea respectivă putând fi considerată drept trăsătură a conţinutului oricărui raport juridic. De regulă, sunt lovite de nulitate raporturile juridice, conţinutul cărora are o abatere evidentă de la intercondiţionalitatea respectivă. Subiecţii raportului juridic înzestraţi cu drepturi şi obligaţii devin astfel titulari de drepturi şi, respectiv, titulari de obligaţii. Existenţa în stare pură a subiecţilor, numai în calitate de titulari de drepturi sau numai de titulari de obligaţii se întâlneşte mai rar în practică, în majoritatea cazurilor subiecţii raporturilor sunt atât titulari de drepturi, cât şi titulari de obligaţii.

Conţinutul raportului juridic poate fi definit, în contextul dat, drept ansamblul drepturilor şi obligaţiilor juridice corespunzătoare ale subiecţilor raportului juridic. În orice raport juridic poate fi evidenţiat atât conţinutul juridic, cât şi conţinutul material. Potrivit cercetătorului rus Serghei Alexeev (2008), conţinutul juridic este format din drepturile şi obligaţiile juridice de natură subiectivă, care exprimă specificul raporturilor juridice ca şi formă ideologică deosebită a raporturilor sociale în fapt.[32] Dreptul subiectiv al subiectului raportului juridic, la rându-i, constă în posibilitatea (pentru partea îndreptăţită) de a avea o anumită conduită, exprimată prin posibilitatea de efectuare a unor acţiuni sau de a se abţine de la săvârşirea acestora, cu condiţia respectării normelor juridice regulatorii în materie. Obligaţia juridică subiectivă constă în conduita subiectului obligat de a satisface interesele

---

[31] Publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.82-86 din 22.06.2002.

[32] С.С.Алексеев. *Общая теория права.* - Москва, издательство «Проспект», 2008г., p.354-356.

acțiunile şi inacțiunile subiecților se referă la anumite bunuri materiale, obiectul raportului juridic îl constituie conduita de urmat în legătură cu bunurile respective, ceea ce nu înseamnă că lucrul material la care se referă conduita respectivă se transformă în obiect al raportului juridic.[30]

Obiectul raportului juridic nu este identic cu obiectul dreptului şi nu pot fi confundate. În acest sens menționăm că perceperea diferenței dintre obiectul unui raport juridic şi obiectul dreptului este mai sesizabilă şi totodată mai rar confundabilă în varianta expunerii acestora în limba rusă şi în limba ucraineană. Astfel, potrivit literaturii ruse de specialitate în materia teoriei dreptului, obiectul unui raport juridic este *объект правоотношения*, iar obiectul dreptului – *предмет права*; potrivit literaturii ucrainești obiectul raportului juridic este *об'єкт правовідносини,* iar obiectul dreptului, la fel ca şi în limba rusă - *предмет права.* Obiectul dreptului, în general, îl constituie raporturile juridice, materializate în fiecare caz aparte în mod diferit, în dependență de ramura concretă a dreptului. Astfel, obiectul dreptului contravențional îl constituie raporturile juridice de drept contravențional; obiectul dreptului civil – raporturile juridice patrimoniale şi cele personal nepatrimoniale; obiectul dreptului penal – raporturile juridice penale de conformare şi de conflict etc. Din cele expuse se poate observa că obiectul unei ramuri de drept este primar în raport cu obiectul unui raport juridic, în majoritatea absolută a cazurilor obiectul unei ramuri de drept îl constituie raportul juridic. Se poate trage concluzia că pentru definirea corectă şi precisă a unei ramuri din cadrul sistemului dreptului este necesar de a urmări dezvoltarea logică şi neîntreruptă a corelației obiect al ramurii de drept – raport juridic – obiect al raportului juridic. Dacă în cazul subiecților, aceştia, în majoritatea cazurilor, sunt identici, când este vorba despre ramură şi obiect, atunci această regulă nu este aplicabilă şi în cazul obiectului dreptului şi obiectului raportului juridic.

După cum se poate observa, conduita părților serveşte în calitate de nucleu formator al obiectului unui raport juridic. Conduita respectivă întotodeauna ține nu numai de subiecții raportului, dar şi de conținutul acestuia, după care se ghidează în fapt. Totodată, este necesar de a menționa şi faptul că respectiva conduită a subiecților serveşte în calitate de obiect al tuturor raporturilor juridice: de drept public, de drept privat şi de drept mixt.

### *§6. Conținutul raportului juridic*

Spre deosebire de obiectul raportului juridic, conținutul acestuia este mai uşor perceptibil intelectual, deşi, ca şi în cazul obiectului, de asemenea avem de a face cu un şir de elemente de ordin metafizic. Nici un raport juridic, indiferent de ramura de drept de care aparține, nu poate exista în stare pură,

[30] Pentru detalii a se vedea Dumitru Mazilu, *Teoria generală a dreptului*, p.303.

legale ale subiectului îndreptățit, neexecutarea căreia poate fi sancționată prin intermediul forței coercitive a autorității statului.

Deşi în literatura de specialitate se consideră că drepturile subiective pot fi atât absolute, cât şi relative, considerăm că *de facto* nu există drepturi subiective absolute, cu atât mai mult, dacă abordăm lucrurile prin prisma pozitivistă a dreptului. Absolutivitatea unui drept subiectiv al persoanei presupune obligația juridică a tuturor celorlalți de a nu aduce vreo atingere dreptului respectiv al persoanei date. Regula dată poate fi aplicată tangențial numai în cazul subiecților aceluiaşi raport, dar este inoperabilă când intervine interesul statului în materia concretă a conținutului raportului juridic apărut între subiecți, chiar şi atunci când statul nu participă, sub nici o formă, la raportul în cauză.

În literatura rusă de specialitate din domeniul teoriei dreptului se face o distincție interesantă în ceea ce ține de conținutul unui raport juridic. Astfel, conținutul unui raport juridic are caracter dihotomic, în acest sens distingându-se conținutul *de jure* şi conținutul *de facto* al raportului. Conțiunul *de jure* al raportului juridic include posibilitatea acordată persoanei îndreptățite de a efectua anumite acțiuni, precum şi, în cazul persoanei obligate, necesitatea de a efectua acțiunile sau necesitatea de a se abține de la efectuarea acestora. Conțiunutul *de facto* reprezintă însăşi acțiunile, prin intermediul cărora sunt realizate praxiologic drepturile şi obligațiile respective. Conținutul *de jure* şi conținutul *de facto* al raportului nu este identic, conținutul *de jure* fiind mai extins, incluzând în sine un număr nelimitat de posibilități. Astfel, o persoană fizică aptă de a munci este în drept să se angajeze la muncă la orice angajator, adică în fața lui se află posibilități teoretice extinse pentru a alege (acestea formează conținutul dreptului său subiectiv), dar realizarea efectivă este posibilă numai dacă va corespunde criteriilor de angajare legale, solicitate de către angajator. Aşadar, conținutul *de jure* al unui raport juridic reprezintă doar una (şi nu mai multe) din variantele posibile de realizare a dreptului subiectiv la muncă al persoanei fizice.

*Dreptul subiectiv şi obligația juridică.* După cum a fost menționat deja, conținutul unui raport juridic este format din drepturi şi obligații subiective. Dreptul subiectiv şi obligația care-i corespunde formează „liantul juridic" dintre partea îndreptățită şi partea obligată. Există două tipuri de legături juridice în conținutul unui raport juridic: legături juridice relative, care apar între subiecții individualizați, şi legături juridice absolute, care apar între un subiect şi societate în general.

Ca şi concept, dreptul subiectiv a fost şi continuă să fie larg dezbătut în teoria dreptului, precum şi în cadrul filosofiei dreptului. Pentru a enumera câteva nume, vom apela la unele personalități istorice celebre, cum ar fi Zittelmann, Eneccerius, Windscheid, Jhering, Jellynek, Kelsen, Hegel şi

mulți alții. Această listă arată clar cât de important a fost şi continuă să rămână conceptul de drept subiectiv, atât sub aspect epistemologic, cât şi praxiologic. Probabilitatea ca dezbaterile legate de drepturile subiective să înceteze este aproape nulă, deoarece în domeniul ştiințelor juridice avem de a face, aşa cum am menționat deja, cu un şir de adevăruri de natură subiectivă; adevăruri care prin însăşi natura lor poartă un caracter relativ, dar nu absolut.

Dreptul subiectiv are un şir de trăsături caracteristice, în opinia noastră, cele mai importante fiind următoarele: 1) Dreptul subiectiv reprezintă limitele comportamentului posibil; 2) Conținutul dreptului subiectiv concret este determinat de normele şi faptele juridice; 3) Punerea în aplicare a dreptului subiectiv este asigurată prin intermediul obligației părții adverse. În unele cazuri, această obligație constă în abținerea de la acțiuni, care încalcă dreptul subiectiv al părții adverse; în alte cazuri - acest drept este asigurat prin intermediul executării obligațiilor asumate, adică prin acțiunile efective ale părții obligate; 4) Dreptul subiectiv este acordat persoanei îndreptățite pentru satisfacerea propriilor interese, în lipsa acestora dispare stimulentul pentru exercitarea dreptului subiectiv; 5) Acest drept nu constă doar în posibilitatea *de jure*, dar şi în comportamentul *de facto* al subiectului îndreptățit.

Dreptul subiectiv este un fenomen complex care cuprinde o serie de atribuții de ordin juridic: a) dreptul de a acționa efectiv în scopul utilizării proprietăților benefice ale obiectului de drept; b) dreptul la acțiuni juridice (dreptul de a adopta soluții de ordin juridic); c) dreptul de a pretinde de la partea obligată executarea obligațiilor asumate, adică dreptul la acțiunile celuilalt; d) dreptul de creanță, constând în posibilitatea punerii în acțiune a mecanismelor juridice de constrângere a persoanei obligate, adică dreptul de a solicita executarea forțată a obligațiilor.

La fel şi obligația posedă un şir de trăsături caracteristice, cum ar fi: 1) Obligația reprezintă limitele comportamentului posibil, definirea precisă a comportamentului respectiv. Respectarea limitelor în cauză este obligatorie, deoarece în caz contrar ea este asigurată prin punerea în acțiune a forței coercitive a statului. 2) Obligația este determinată pe baza faptelor juridice şi a cerințelor normelor de drept. 3) Obligația este stabilită pentru satisfacerea intereselor subiectului îndreptățit – pentru individ sau societate (stat). 4) Obligația nu constă numai în comportamentul necesar, dar totodată real şi efectiv, al persoanei obligate. 5) Persoana obligată nu are de ales între executarea obligației asumate şi neexecutarea acesteia: neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligației juridice se consideră încălcare ale legii şi atrag după sine aplicarea măsurilor de constrângere din partea statului.

Obligația juridică se exprimă prin intermediul a trei forme de bază: abținerea de la activități ilicite, exprimată prin intermediul comportamentului pasiv; efectuarea unor acte concrete, exprimate prin intermediul comportamentului

activ; restricții temporare cu privire la drepturile de natură privată, patrimonială sau cu conținut organizatoric, restricții care sunt exprimate prin intermediul măsurilor de răspundere juridică.

Astfel, dreptul subiectiv şi obligația juridică sunt inseparabile. Nu există nici un drept subiectiv, care să nu fie asigurat prin intermediul unei obligații juridice, precum nu există nici o obligație juridică căreia să nu-i corespundă un drept subiectiv. După exemplul menționat în literatura de specialitate, la fel cum un corp magnetic nu poate să funcționeze în lipsa unuia dintre polii săi naturali, la fel şi un raport juridic nu poate să existe sau în lipsa părții îndreptățite, sau în lipsa părții obligate.

## Capitolul II.
## INSTITUȚIA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL ȘTIINȚEI DREPTULUI MUNCII

### *§1. Cadrul conceptual al problemei*

Destrămarea fulgerătoare a sistemului comunist din Europa Centrală şi de Sud-Est a fost determinată, printe altele, şi de efectul malign al "tumorii" social-politice, intrinseci oricărui regim autoritar şi totalitarist. În cele din urmă aceasta a căzut răpită de propriul efect, care nu putea fi altul, decât falimentarea absolută. Bineînțeles, că o întoarcere înapoi nu mai este de conceput, dar şi tergiversarea la nesfârşit a procesului de tranziție spre o societate nouă poate avea consecințe destul de negative, dacă nu chiar nefaste, ținând cont de faptul că s-au scurs deja aproape douăzeci de ani de la demararea procesului de tranziție a economiei fostei R.S.S. Moldovenești de la un model etatizat şi supercentralizat la un model economic liberal. Datorită influenței unor factori economici noi, necunoscuți sistemului communist, care au atât unele caracteristici pozitive - libera inițiativă, privatizarea domeniilor ineficiente ale proprietății de stat, multitudinea formelor de proprietate etc., dar şi unele caracteristici negative - şomajul, ritmul galopant al inflației şi altele, - s-a cristalizat ineficacitatea menținerii pe rol în continuare a reglementărilor destul de rigide şi inflexibile ale raporturilor de muncă, aplicate pe fundalul unei economii de piață.

Eficiența unei economii liberale este nulă, dacă nu se ține cont de acest factor important, care îl reprezintă raporturile de muncă. *"Cea mai scumpă comoară pentru om este munca"*, afirmă un precept biblic veterotestamentar, în Cartea Proverbelor. Munca, prin însăşi esența ei, este la rându-i ineficientă dacă nu se asigură un principiu fundamental al raporturilor de muncă — principiul libertății muncii.[33] Însă acest principiu, cunoscut încă de pe timpurile controversatei, sub aspect social şi istoric, Revoluții Franceze de la 1789, se poate transforma, după cum a menționat în perioada interbelică ilustrul cercetător al raporturilor juridice de muncă, avocatul E. Cristoforeanu (1937), într-o iluzie, dacă statul nu intervine impunând anumite limite jocului liberei concurențe pe piața forței de muncă, căci altfel salariații sunt forțați să accepte, sub imperiul nevoilor, orice condiții impuse de către angajatori,[34] *de facto* sugrumându-se acest valoros principiu al unui stat social.

Din nefericire, aşa cum afirmam şi cu zece ani în urmă într-un studiu, legiuitorul nostru continuă să mențină pe prim-planul reglementărilor în

---

[33] Alexandru Țiclea, *Opinii în legătură cu "neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea muncii" — principiu al dreptului muncii*, - Chişinău, revista "Buletinul Asociației Tinerilor Juriști", nr. 4/1999, p.63-64.

[34] E. Cristoforeanu, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, - Bucureşti, editura "Curierul Judiciar", 1937, p.8-9.

domeniul relaţiilor economice doar chestiunile legate de proprietate, venituri, împrumuturi externe sau impozite. Nu negăm importanţa cardinală a acestor elemente constitutive ale unei economii în tranziţie, dar menţinerea pe plan secund a unei reglementări eficiente şi calitative a raporturilor de muncă, neglijarea *de facto* a existenţei pieţei muncii, unde se cumpără şi se vinde o marfă destul de specifică, care este forţa de muncă, şi unde se utilizează, de regulă, metode caracteristice în mare parte "loviturilor sub centură", continuă să genereze efecte negative, cu consecinţe destul de triste pentru viitor. Atât impozitele, veniturile, investiţiile cât şi alte componente ale unui mecanism economic nu sunt mai mult decât simple derivate ale muncii. Neînţelegerea sau, mai bine zis, nedorinţa de a înţelege acest adevăr constituie o platformă de lansare pentru diferite conflicte sociale, dar şi pentru acutizarea perpetuă a crizei de durată, existente în Republica Moldova. Cu părere de rău, reglementarea juridică a raporturilor de muncă rămâne în urma dezvoltării relaţiilor economico-sociale, legiuitorul nostru nereuşind să ţină pasul cu dezvoltarea acestora. Opera de regularizare a flexibilităţii raporturilor de muncă nu este pe deplin armonizată la exigenţele zilei, problemele din acest domeniu au rămas, în cea mai mare parte, aceleaşi ca şi la momentul declanşării reformelor, prin aceasta creându-se, inclusiv, un şir de impedimente în calea dezvoltării dreptului muncii în sistemul ştiinţelor juridice din Republica Moldova şi armonizării acestuia cu dreptul comunitar al muncii.

*Conceptul reglementării relaţiilor de muncă.* Ce este munca? Potrivit *Dicţionarului explicativ al limbii române*, prin muncă se înţelege activitatea conştientă (specifică omului) îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează şi controlează prin acţiunea sa schimbul de materii dintre el şi natură pentru satisfacerea trebuinţelor proprii.[35] În *Dicţionarul de drept al muncii* Şerban Beligrădeanu şi Ion Traian Ştefănescu (1997) definesc munca drept acel factor de producţie, care constă în activitatea umană specifică, manuală şi/sau intelectuală, prin care oamenii îşi utilizează aptitudinile fizice şi spirituale în scopul producerii bunurilor, prestării serviciilor şi executării lucrărilor cerute de satisfacerea trebuinţelor lor.[36]

Pentru crearea anumitor condiţii favorabile orientării şi prestării eficiente a muncii şi în scopul armonizării intereselor capitalului cu interesele salariaţilor, munca prestată de către o persoană în folosul sau sub autoritatea altei persoane este, de regulă, supusă unor reglementări prin intermediul normelor de drept. Aceste norme sunt menite "a supraveghea" ca atât proprietarul capitalului să nu fie la discreţia nelimitată a celui care prestează munca sau a sindicatelor în ceea ce priveşte munca prestată, cât şi, ceea ce

---

[35] Ion Coteanu, Luiza Seche, Mircea Seche ş.a., *Dicţionarul Explicativ al Limbii Române*, ediţia a II-a. - Bucureşti, editura "Univers Enciclopedic", 1996, p.661.

[36] Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefanescu, *Dicţionar de drept al muncii*, - Bucureşti, editura "Lumina Lex", 1997, p.106.

este cu mult mai important, ca nici persoana să nu depindă în mod absolut de capriciile proprietarului de capital, adică de cel în folosul sau sub autoritatea căruia munca este prestată. Dacă aruncăm o privire în trecut, putem constata că în Roma Antică se cunoştea numai aşa-zisul aspect economic al muncii, care excludea remunerarea celui ce o presta. Datorită acestui aspect pur economic al noțiunii, dreptul privat roman nu reglementa inițial prestarea muncii; instituția juridică a locațiunii de servicii – *locatio operarum* - apare mai târziu în reglementările jurisconsulților romani.[37] În schimb, din momentul apariției reglementărilor în domeniu ele au fost considerate, de regulă, ca aparținând dreptului privat.

Din moment ce relațiile sociale de muncă sunt supuse reglementărilor statului, acestea se transformă în raporturi juridice de muncă; raporturi care reprezintă o "specie", o varietate de raporturi juridice. Aşa cum s-a menționat deja, doctrina admite în general că raportul juridic reprezintă o relație socială reglementată de normele de drept. Raportul juridic de muncă are un evident caracter social, care rezidă în două aspecte: pe de o parte, relația dintre persoane ca şi participanți ai raportului juridic nu-şi pierde valoarea de a fi în continuare o relație socială, fiind reglementată de către normele legislației muncii, iar, pe de altă parte, orice normă de drept al muncii se adresează conduitei oamenilor, în calitatea acestora de ființe sociale dotate cu rațiune. Este firesc că legea, în general, şi legislația muncii, în special, nu stabilesc reguli de conduită pentru lucruri, ci doar pentru oameni, astfel că raportul juridic de muncă, ca şi alte raporturi juridice, are totdeauna un caracter volițional. Acest caracter, la rându-i, rezidă în faptul că o relație socială devine raport juridic de muncă pentru că acest lucru s-a dorit şi se dorește de către legiuitor atunci când este adoptată orice normă care reglementează raporturile de muncă (de altfel, aspectul dat este comun tuturor raporturilor juridice). Insă în cazul raporturilor juridice de muncă există şi un alt aspect, specific raporturilor care izvorăsc din actele juridice de drept al muncii. Un act juridic de drept al muncii înseamnă manifestare de voință a unor subiecți concreți în scopul de a se genera efecte juridice concrete. În cadrul raporturilor juridice de muncă, pe lângă voința legiuitorului exprimată în normele de drept care reglementează noțiunea şi încheierea contractului individual de muncă, există şi voința părților contractante - a salariatului şi a angajatorului, - de a încheia realmente acest contract, adică de a da naştere anumitor efecte juridice, care se materializează prin generarea unui raport juridic concret.[38]

---

[37] Черниловский З.М., *Лекции по римскому частному праву*, - Москва, издательство «Юридическая литература», 1991 г., p.182-183.

[38] Potrivit prevederilor conținute în art.45 şi art.56 din Codul muncii, prin încheierea, în baza negocierilor dintre părțile contractante, a contractului individual de muncă, salariatul urmăreşte obținerea unui salariu în rezultatul prestării unei munci într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, iar angajatorul, la rându-i, urmăreşte obținerea unui beneficiu sub formă de muncă prestată de către salariat în folosul său, în schimbul salariului plătit de către el acestuia.

*Socializarea reglementării raporturilor de muncă.* În calitate de ramură autonomă a sistemului dreptului Republicii Moldova, dreptul muncii este şi va rămâne în continuare în esenţa sa un drept foarte dinamic, datorită legăturii indisolubile cu procesul destul de complex al unei economii de piaţă, întrucât raporturile de muncă sunt strâns legate de baza economico-socială a unei comunităţi umane cu o economie bazată pe cerere şi ofertă. Legiuitorul unui stat modern trebuie să fie, *ipso facto*, destul de receptiv la cerinţele unei astfel de societăţi aflate într-o dezvoltare mai mult sau mai puţin dinamică. Conceptul primordial al activităţii legiuitoare necesită a fi concordat la tendinţa de socializare a activităţii statului. Mai multe ţări europene au aprobat, la nivel constituţional, conceptul de "stat social"; această noţiune fiind instituţionalizată în unele din cele mai dezvoltate state din Europa: Franţa, Germania, Spania, Italia, Portugalia, iar Marea Britanie, Elveţia, Austria şi Norvegia legiferând noţiunea de "stat al prosperităţii".

Şi în unele ţări din Europa de Est se manifestă tendinţa de socializare a statului (cel puţin la nivel formal-juridic). Astfel, potrivit alin.(3) art.1 din Constituţia României, *"România este stat de drept, democratic şi social, în care demnitatea omului, drepturile şi libertăţile cetăţenilor, libera dezvoltare a personalităţii umane, dreptatea şi pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradiţiilor democratice ale poporului român şi idealurilor Revoluţiei din decembrie 1989, şi sunt garantate".*[39] Drept stat social este proclamată şi Federaţia Rusă, prin intermediul art.7 alin.(1) din Constituţia acestei ţări, care statuează faptul că *«Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека»*;[40] şi Ucraina, care, potrivit art.1 din Constituţie, *«... є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава».*[41] Legiuitorul moldovean însă nu a considerat importantă şi necesară proclamarea Republicii Moldova drept stat social, excluzând noţiunea dată din proiectul iniţial al Constituţiei.[42]

Referitor la noţiunea de "stat social" trebuie să remarcăm că esenţa unui stat social constă în protejarea şi slujirea persoanei prin instituirea şi garantarea, la nivel constituţional, a unor drepturi sociale fundamentale. Este necesar de menţionat faptul, că drepturile sociale nu pot fi nici garantate şi nici asigurate, în calitatea lor de drepturi subiective ale persoanei, doar prin intermediul unor instrumente juridice. Pentru o exercitare reală a acestor

---

[39] Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767/29 octombrie 2003.
[40] Publicată în «Российская газета» din 25 decembrie 1993.
[41] Publicată în «Відомості Верховної Ради України», nr.30/1996.
[42] Astfel, potrivit prevederilor art.1 alin.(3) din Constituţia Republicii Moldova, *„Republica Moldova este un stat de drept, democratic, în care demnitatea omului, drepturile şi libertăţile lui, libera dezvoltare a personalităţii umane, dreptatea şi pluralismul politic reprezintă valori supreme şi sînt garantate"* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1din 18.08.1994).

drepturi este necesar să fie create anumite condiţii economice. Din aceste considerente, drepturile sociale nu sunt doar nişte drepturi subiective ale persoanei ci, în primul rând, acestea reprezintă o categorie de obligaţii obiective ale statului.[43]

Este cunoscut faptul că dreptul muncii constituie prin natura sa un drept social *par excellence*. Statul în calitate de legiuitor este chemat să intervină în domeniul raporturilor de muncă, reglementându-le. Pentru raporturile respective esenţa problemei constă în determinarea cât mai corectă a limitelor posibile de intervenţie a statului în reglementarea acestora; raporturi, care deşi sunt axate preponderent pe domeniul privatului, conţin suficiente elemente şi caracteristici de drept public. Fostul *Cod al Muncii al R.S.S.Moldoveneşti*,[44] aşa cum a fost el conceput, elaborat şi adoptat în epoca sovietică, reflecta în conţinutul său absolutizarea rolului statului în reglementarea raporturilor de muncă. Şi astăzi, după scurgerea a aproape patru decenii de la adoptarea la 25 mai 1973 a Codului respectiv, coonsecinţele acestei absolutizări sunt simţite destul de dureros de către subiecţii ce intră în raporturi juridice de muncă. Teoria absolutizării rolului statului în reglementarea raporturilor de muncă, aparţinând perioadei sovietice, a fost reflectată pe deplin şi susţinută tributar de către doctrina dreptului muncii din epoca respectivă, contribuind în modul cel mai direct la adoptarea unor astfel de coduri, inclusiv al celui din R.S.S. Moldovenească. În anul 2003 legiuitorul Republicii Moldova a adoptat un nou Cod al muncii care însă, din nefericire, lasă mult de dorit sub aspectul calităţii sale normative şi concordanţei eficiente cu realităţile praxiologice actuale ale pieţei forţei de muncă din ţară. Deşi ar putea fi aduse multiple exemple ne vom referi doar la un singur aspect, şi anume la faptul că de la momentul adoptării acesta a fost modificat prin intermediul a 14 legi adoptate ulterior fiind, într-o formă sau alta, modificate şi completate, *eo ipso*, peste 270 de norme din totalul de 392 de articole, pe care le conţine legea-cadru în materia raporturilor juridice de muncă.

Teoria modernă a dreptului muncii cunoaşte mai multe concepţii de reglementare a raporturilor sociale de muncă, inclusiv concepţia neoliberală, susţinătorii căreia consideră că este necesară reducerea la minim a intervenţiei statului în problema reglementării relaţiilor de muncă. Menţionăm totuşi că această concepţie poate fi aplicată cu succes doar în cadrul unui sistem economic liberal avansat, cu tradiţii în domeniu, un prim exemplu în acest sens servind reglementarea raporturilor juridice de muncă în S.U.A. La noi, în cadrul societăţii moldoveneşti de astăzi, din cauza mentalităţii postsovietice, a nihilismului juridic şi a opunerii aproape instinctive faţă de

---

[43] *Трудовое и социальное право России*, под ред. проф. Л. Н. Анисимова, - Москва, гуманитарный издательский центр «Владос», 1999 г., p.22.

[44] Publicat în Veştile Sovietului Suprem al R.S.S. Moldoveneşti, nr.5/1973.

orice lege, din partea majorității subiecților de drept (fie persoane fizice, fie juridice), promovarea acestei teorii ar avea consecințe nefaste pentru stabilitatea în general a oricăror tipuri de raporturi de muncă.

Aşadar, problema determinării limitelor posibile de intervenție a statului în cadrul relațiilor juridice de muncă pare a fi destul de dificilă, dar nu şi imposibilă, dacă se respectă alegerea corectă a criteriului de ingerință. În opinia noastră, acest criteriu constă în recunoaşterea caracterului determinant care trebuie să fie unul pur social, protecționist (în sensul bun al cuvântului), al reglementării raporturilor de muncă de către stat, deoarece dreptul muncii este menit să reglementeze, în primul rând, o relație socială inechitabilă din chiar momentul apariției ei, dintre doi parteneri absolut inegali din punct de vedere social, care apar pe piața forței de muncă, o piață mai mult virtuală decât real vizibilă, dar existentă totuşi, unde o persoană îşi vinde forța sa de muncă iar alta o cumpără. Protecția reală a exercitării dreptului constituțional la muncă necesită a fi aprobată şi aplicată de către legiuitor în calitate de prioritate a politicii sociale a statului, în care elementul social trebuie pus pe picior de egalitate cu garantarea dreptului persoanei la o afacere privată. În această ordine de idei statul, prin intermediul legislației muncii, trebuie să continuie promovarea conceptului stabilirii la nivel de lege a cuantumului minim de drepturi şi maxim posibil de obligații pentru cei care prestează munca - pentru salariați. Pentru cei care cumpără forța de muncă, adică pentru angajatori, - invers: stabilirea unui prag maxim de drepturi şi minim de obligații în calitate de concept-regulă, oferind totodată şi suficientă flexibilitate internă partenerilor sociali, precum şi posibilitate reală de manevrare (în limitele spațiului legal) angajatorului, pentru ca acesta să-şi poată proteja, la rându-i, interesele proprii în materia raporturilor de muncă. În caz contrar, legile economiei de piață vor continua să se transforme, în condițiile actuale din societatea noastră, în nişte legi ale junglei, conform cărora cel puternic este în drept să-l distrugă pe cel slab. Numai promovarea în continuare a conceptului de socializare a reglementării raporturilor de muncă poate servi în calitate de prim pas în edificarea eficientă, şi nu pur declarativă, a unui stat social modern în Republica Moldova.

### *§2. Calitatea mixtă a raportului juridic de muncă: obiect şi izvor al dreptului muncii*

Dreptul muncii, în calitate de ramură a sistemului dreptului, cunoaşte o realizare praxiologică prin intermediul raporturilor juridice de muncă. Acestea sunt generate, de regulă, de către contractele individuale de muncă încheiate între angajatori şi salariați. Astfel, contractul individual de muncă, în calitate de act juridic, are şi calitate de izvor al raporturilor juridice de muncă. Urmărind logica derulării lucrurilor, potrivit formulei "contract

individual de muncă – raport juridic de muncă – dreptul muncii", *volens nolens* se poate trage concluzia că respectivul contract posedă, pe lângă calitatea de izvor al raportului juridic de muncă, calitatea de izvor al dreptului muncii. Pe de altă parte, doctrina de specialitate în materie de drept al muncii recunoaşte calitatea de izvor al dreptului muncii numai actelor normative şi contractelor normative, iar contractul individual de muncă nu este un contract normativ. Pentru a nu crea confuzie şi totodată pentru a respecta rigorile adecvate unei cercetări ştiinţifice, este necesar să ne clarificăm cu calitatea deţinută de către raporturile juridice de muncă în contextul determinării surselor generatoare ale dreptului muncii ca şi ramură a sistemului dreptului. Prima întrebare care se iscă în mod logic este următoarea: poate să existe dreptul muncii în lipsa raporturilor juridice de muncă? Răspunsul, pe cât de indiscutabil, pa atât şi de inevitabil, poate fi numai unul şi foarte tranşant: nu. Atunci, dacă dreptul muncii nu poate să existe - realmente, dar nu pur epistemologic, - fără existenţa raporturilor juridice de muncă, înseamnă că raporturile în cauză au calitatea de sursă generatoare de drept, adică sunt izvoare ale dreptului muncii! Şi dacă nu ne oprim aici atunci toate contractele individuale de muncă, în calitate de izvoare ale raporturilor juridice de muncă, au şi calitatea de izvoare ale dreptului muncii!

Considerăm că abordarea respectivă nu este una manipulativă, eronată şi greşită, iar argumentele în favoarea acesteia sunt cel puţin demne de a fi reţinute. Tratarea strict pozitivistă a dreptului, în general, şi a dreptului muncii, în special, conform căreia dreptul emană în mod direct sau indirect de la stat, adică autorităţile statului sunt generatorii şi realizatorii ideilor care îmbracă ulterior haină juridică, transformându-se în norme juridice, este insuficientă. Situaţia *de facto* este de aşa natură, că realitatea practică, mai ales în domeniul raporturilor de muncă, depăşeşte posibilităţile pur tehnico-juridice ale legiuitorului de a le aborda previzibil şi de a le reglementa *a priori*, şi putem aduce o sumedenie de exemple în acest sens. Este important de menţionat că raporturile juridice de muncă atipice, care fac parte integrantă şi destul de importantă a cercetării de faţă, deseori servesc în calitate de exemple clasice de stări faptice ale dreptului muncii, care nu sunt reglementate sau sunt reglementate ambiguu, sau au fost reglementate ca urmare a unei abordări greşite din partea legiuitorului. Drept exemplu ar putea servi raporturile juridice de externalizare a forţei de muncă, care nu sunt absolut în nici un fel reglementate în cadrul conţinuturilor pozitiviste ale dreptului moldovenesc al muncii, dar care cunosc o extindere şi o aplicabilitate practică din ce în ce mai extinsă. Este suficient să menţionăm aici, că una din cele mai mari companii din Republica Moldova, care activează pe piaţă produselor petroliere nu are personal practic angajat direct, în bază de contract individual de muncă. Cu excepţia personalului administrativ, marea

majoritate a salariaților din cadrul acestei companii își prestează munca în temeiul unor raporturi juridice de *outstaffing*, care sunt raporturi juridice de muncă atipice.

Aşadar, revenind la cadrul problematic pus în discuție, este imperios necesar de a revedea abordarea dreptului muncii doar în exclusivitate prin prisma pozitivistă a *dreptului obiectiv*, tendință susținută tot mai intens în doctrina de specialitate.[45] Ca şi oricare altă ramură de drept, dreptul muncii poate fi abordat şi în calitate de ramură de drept obiectiv, cât şi în calitate de ramură de drept subiectiv. În acest context, considerăm, că drept exemplu poate servi conținutul unui raport juridic de muncă individual şi direct (tipic), care este format, fără careva posibile excepții, numai din drepturi şi obligații subiective ale părților - spre deosebire de drepturile şi obligațiile salariaților şi angajatorilor, menționate în art.9 şi art.10 din Codul muncii, care au un caracter obiectiv, fiind elaborate şi incluse în conținutul Codului de către legiuitor. Şi izvoarele dreptului muncii pot fi abordate exact în acelaşi mod, şi necesită a fi abordate astfel: izvoare cu caracter obiectv şi izvoare cu caracter subiectiv. Ceea ce doctrina dreptului muncii din Republica Moldova (dar nu numai) recunoaşte drept izvoare ale dreptului muncii, menționându-le în art. 4 din Codul muncii[46], pot fi considerate izvoare ca atare numai în sens obiectiv. În sens subiectiv şi praxiologic, real şi, totodată, mai aproape de scopul şi finalitatea dreptului muncii, calitatea de izvoare ale dreptului muncii o dețin *raporturile juridice de muncă*, fundamentate pe contractul individual de muncă, de unde şi concluzia logică, că şi contractul în cauză are calitatea de izvor al dreptului muncii. Bineînțeles, că nu doar raporturile juridice de muncă clasice, tipice, au calitatea de izvoare ale dreptului muncii, ci şi raporturile atipice, inclusiv şi raporturile juridice de natură mixtă, publico-privată sau privato-publică, cum ar fi raporturile juridice de serviciu ale funcționarilor publici.

---

[45] Cercetătorul rus Alexandr Grebenşcikov de la Catedra de Drept şi Securitate a Muncii din cadrul Facultății de Drept a Universității de Stat din Sankt-Ptereburg, menționa, în anul 2002, următoarele: *«В последнее время в науке трудового права произошли существенные изменения во взглядах на определение права, в которое наряду с объективным теперь все чаще включается и субъективное трудовое право, в чем можно увидеть намечающийся отход от теории юридического позитивизма и учет положительных моментов теории естественного права. В свою очередь признание наличия субъективного трудового права дает основание относить к числу его источников трудовой договор, выполняющий функцию реального регулятора индивидуальных трудовых отношений»* (*Трудовое право России. Учебник*, под ред. проф. С.П.Маврина и проф. Е.Б.Хохлова, - Москва, издательство «Юристъ», 2002 г., p.190).

[46] Potrivit art.4 din Codul muncii, raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de Codul muncii, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, şi anume de:
a) hotărârile Parlamentului;
b) decretele Președintelui Republicii Moldova;
c) hotărârile şi dispozițiile Guvernului;
d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii, Protecției Sociale şi Familiei, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;
e) actele autorităților publice locale;
f) actele normative la nivel de unitate;
g) contractele colective de muncă şi convențiile colective; precum şi de
h) tratatele, acordurile, convențiile şi alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

Problematica noțiunii de izvor al dreptului este una veche, care, după o anumită perioadă de acalmie, din nou este abordată în cadrul doctrinei teoriei dreptului, dar și în cadrul unor ramuri aparte ale științelor juridice, inclusiv în știința dreptului muncii. Mihail Marcenko (2008) are dreptate atunci când menționează că, conceptul de izvor al dreptului continuă să fie unul confuz și echivoc, aflându-se încă într-o stare brută.[47] Așa cum s-a menționat în literatura de specialitate cu ocazia dezbaterilor vis-a-vis de instituția izvoarelor dreptului, chestiunea abordată nu are numai o importanță formal-epistemologică, deoarece de capacitatea de obținere a unui răspuns corect depind criteriile, în temeiul cărora unele sau alte fenomene vor putea sau nu vor putea fi considerate izvoare ale dreptului.[48]

Abordarea respectivă poate fi considerată novativă numai sub aspectul raporturilor juridice de muncă atipice, și în primul rând sub aspectul acelor raporturi, care sunt fundamentate pe un act juridic preponderent cu elemente de drept public. În literatura de specialitate din Federația Rusă chestiunea raportării contractului individual de muncă la izvoarele dreptului muncii este la ordinea zilei a doctrinarilor în materia teoriei dreptului muncii, fiind abordată de către cercetătorii Evghenii Hohlov, Serghei Mavrin, Alexandr Grebenșcikov, Vladimir Lebedev și alții.[49] Vladimir Lebedev (2006) consider, că trebuie modificat structural chiar și conținutul Codului muncii al Federației Ruse, menționându-se în mod explicit și autonom instituția izvoarelor dreptului muncii, iar conținutul acesteia să fie axat în primul rând pe raporturile juridice de muncă și pe alte raporturi, conexe raporturilor de muncă. Autorul neagă însăși caracterul de izvoare ale dreptului muncii, pe care l-ar avea actele normative, menționând în acest sens următoarele: *"...то, что в современной теории именуется источниками трудового права, - это институт формы трудового права, его нормативно-правовых актов, и никакого отношения к истокам права он не имеет, поскольку это уже определенный результат правотворчества.»*[50] Ideea privind instituția juridică a formelor dreptului, diferită de instituția izvoarelor dreptului, nu este una de origine recentă pentru teoria dreptului din Federația Rusă. Încă în cadrul școlii sovietice de teorie a dreptului existau dezbateri

---

[47] Марченко М.Н., *Источники права*, - Москва, издательство «Проспект», 2008 г., p.287.

[48] *«Если форма права раскрывает организацию права, его выражение во вне, то категория источника права представляет собой систему факторов, предопределяющих содержание права и формы его выражения. Быть источником права — значит служить фактором правообразования, обладать способностью к нормативному регулированию, давать материал для новых норм права. Источник права — это то из чего оно создается, возникает. Форма же права — самостоятельная категория, которая определяет способ выражения права во вне, придания конкретным явлениям официальной юридической силы, качества общеобязательности, иерархичности»* (Л.А.Морозова, *Договор в публичном праве: юридическая природа, особенности, классификация*, - Москва, журнал «Государство и право», №1/2009 г., p.16).

[49] Е.Б.Хохлов, *«Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права»*, - Москва, журнал «Правоведение», №4/2006 г., p.60; В.М.Лебедев, *«Социологическая школа трудового права России»*, - Москва, журнал «Правоведение», №4/2006 г., p.72.

[50] В.М.Лебедев, *«Социологическая школа трудового права России»*, p.72.

privind diferenţele dintre izvoarele dreptului, formele dreptului, formele de expunere a normelor juridice, formele externe ale dreptului etc.[51] Evghenii Hohlov (2006) propune o idee destul de interesantă în legătură cu discuţiile apărute vis-a-vis de caracterul normativ al contractului individual de muncă, menţionând, *eo ipso*, că contractul respectiv ar putea fi considerat drept normă juridică individuală, personalizată, care ar putea coexista juridic cu normele juridice tradiţionale, nepersonificate.[52]

În acest context, lăsând deschisă posibilitatea abordării conceptual-ştiinţifice diferite a calităţii raporturilor juridice de muncă - inclusiv sub aspect critic a celor expuse în cadrul prezentului studiu monografic, - apreciem caracterul dual al raporturilor juridice de muncă ca şi instituţie componentă a dreptului muncii. Dualitatea respectivă se manifestă, astfel, prin calitatea pe care o deţine raportul juridic de muncă ca şi obiect al dreptului muncii, precum şi prin calitatea acestuia de izvor al dreptului muncii (în sens subiectiv). Calitatea atribuită raporturilor juridice de muncă de a fi obiect al dreptului muncii este complet şi unanim recunoscută în doctrina dreptului muncii, inclusiv şi în cea moldovenească, nefiind generate discuţii şi abordări diferite. Doctrina românească în materie recunoaşte, la fel, această calitate indiscutabilă a raporturilor juridice de muncă, fundamentată teoretic prin *Tratatul de drept al muncii,* elaborat de către Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu şi Gheorghe Mohanu (1978)[53], continuată şi dezvoltată de către teoreticienii dreptului modern al muncii din România.[54]

Calitatea de izvor al dreptului subiectiv al muncii nu este însă nici abordată şi evident că nu este nici recunoscută în doctrina dreptului muncii din Republica Moldova. În doctrina românească abordarea respectivă, la fel, nu este pe ordinea zilei, deşi se recunoaşte caracterul de formă specifică (haină juridică) pe care îl deţin izvoarele dreptului muncii. Astfel, potrivit opiniei exprimate de către Alexandru Ţiclea (2009), *„în accepţiunea juridică a noţiunii, izvoarele de drept nu se referă la esenţa dreptului, ci la formele specifice în care acesta îşi găseşte expresia. Pentru a-şi realiza rolul lor de organizare a vieţii sociale, normele juridice sunt exprimate în anumite forme, proprii dreptului, care poartă denumirea generică de acte normative. În funcţie de organul emitent, acestea sunt: legi, ordonanţe, ordonanţe de urgenţă şi hotărâri ale guvernului, etc. Asemenea acte constituie, în accepţiunea juridică, izvoare de drept."*[55]

---

[51] *Теория государства и права*, учебник под ред. А.И.Королева и Л.С.Явича, p.370-371.

[52] Е.Б.Хохлов, *«Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права»*, p.60.

[53] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ştefanescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii, Tratat, vol.I*, - Bucureşti, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, 1978.

[54] A se vedea, în acest sens, Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, ediţia a III-a*, - Bucureşti, editura „Universul Juridic", 2009, p.5-30.

[55] *Ibidem*, p.31.

### *§3. Definiţii doctrinare ale raportului juridic de muncă*

*Definiţii ale raporturilor juridice de muncă în doctrina română, rusă şi ucraineană.* Deşi conceptul de raport juridic de muncă este unul consacrat şi ordinar atât pentru profesioniştii practicieni, cât şi pentru cercetătorii în materia ştiinţei dreptului muncii, definiţia raportului juridic de muncă nu este uniform acceptată în cadrul doctrinei de specialitate, atât în cea indigenă, cât şi în cea străină. Cercetătorii în materie au propus, *eo ipso*, mai multe definiţii, regula *communis opinio doctorum* nefiind aplicabilă, doctrina ghidându-se, în materie noţională, de regula *differentia opinio doctorum*, deşi elementele-cheie care formează „pivotul" conceptului de raport juridic de muncă se regăsesc în majoritatea definiţiilor acceptate doctrinar. Compararea noţională a conceptului de raport juridic de muncă în calitate de instituţie juridică autonomă, aşa cum este ea abordată în doctrina ştiinţei dreptului muncii din diferite ţări, contribuie, pe de o parte, la extinderea orizontului ştiinţific al cercetătorului, servind astfel perfecţionării profesionale a acestuia, iar pe de altă parte, abordarea comparativistă a instituţiei raportului juridic de muncă contribuie la înţelegerea mai profundă a conceptului respectiv în context doctrinar indigen. Astfel pot fi descoperite atât aspectele doctrinare forte în materia instituţională a raportului de muncă, cât şi aspectele doctrinare mai puţin relevante. Şi în final (dar nu şi în ultimul rând), cercetările comparativiste joacă un rol important în procesul de elaborare a unor noi norme în domeniu, precum şi procesul de perfecţionare a celor existente, iar uneori ele pot duce şi la ceea ce în doctrină se consideră a fi transplantare a normelor juridice.

Deşi avocatul E.Cristoforeanu (1937), în calitatea pe care o deţine - cea de a fi unul din primii teoreticieni români dedicaţi cercetării contractului individual de muncă, - nu defineşte în mod direct raportul juridic de muncă, opinia sa privind natura raportului respectiv poate fi dedusă prin intermediul analizei celor expuse în contextul general al contractului individual de muncă. Astfel, potrivit autorului *„raporturile juridice care se stabilesc între părţile contractante cu ocazia şi din cauza executării contractului individual de muncă, se prezintă sub un aspect cu totul deosebit din cauza naturii speciale a obligaţiunilor care nasc din contract şi pe care legea le creiază şi le impune în mod obligator părţilor. Obligaţiunea salariaţilor de a presta un serviciu ca şi toate celelalte obligaţiuni care-i incumbă pe baza legii, precum şi obligaţia patronului de a remunera munca salariatului, de a-i acorda anual un concediu de odihnă, obligaţia preavizului ca şi întregul sistem al legii cu privire la desfiinţarea contractului, imprimă un aspect specific contractului de muncă privit prin natura elementelor lui constitutive."*[56] Astfel, chiar şi în lipsa unei definiţii directe a raportului juridic de muncă,

[56] E.Cristoforeanu, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, p.17.

E.Cristoforeanu evidenţiază trăsăturile caracteristice ale raportului respectiv, abordate prin prisma contractului individual de muncă în calitate de izvor al acestuia: specificul trăsăturilor raportului dat în comparaţie cu alte raporturi, generate de contracte similare din domeniul dreptului privat; natura juridică specială a obligaţiilor părţilor contractante; obligaţia salariatului de a presta o muncă; obligaţia angajatorului de a plăti salariul; drepturi specifice ale salariatului, neîntâlnite în cadrul altor raporturi juridice, cum ar fi dreptul la un concediu de odihnă; obligaţia preavizului în cazul încetării raporturilor; specificul general al stingerii raportului juridic de muncă etc.

O altă trăsătură caracteristică a raportului juridic de muncă, observată şi tratată ca atare de către E.Cristoforeanu, este relaţia de subordonare existentă între salariat şi angajator pe tot parcursul derulării şi executării contractului.[57] Acest element de subordonare este văzut ca unul de natură pur juridică şi nu economică; subordonarea nu trebuie înţeleasă, în opinia autorului, în sensul aservirii voinţei salariatului voinţei angajatorului, ci în sensul unei dependenţe ierarhice cu caracter disciplinar, ca o reglementare a energiei consacrate de salariat în folosul întreprinderii şi necesitată de organismul întreprinderii în care se încadrează munca salariatului, în înţelesul scopului urmărit de întreprinzător. Dependenţa, potrivit acestuia, este strict personală, unilaterală şi inerentă raportului juridic de muncă, in antiteză, autorul punând raportul de autonomie în prestarea unei activităţi prin intermediul altor contracte, sub regimul cărora acel care lucrează îşi asumă riscul deplin în legătură cu lucrarea efectuată, risc neîntâlnit în cadrul derulării raporturilor juridice de muncă în baza unui contract individual de muncă. Raportul de subordonare, în sens juridic, este argumentat şi prin faptul, că salariatul nu prestează munca sa sub controlul şi supravegherea efectivă şi permanentă a angajatorului, ci sub regimul instrucţiunilor date de angajator. De aceea, pe bună dreptate, autorul consideră drept salariaţi în sensul legii nu numai pe acei care lucrează în atelierul, magazinul sau biroul angajatorului, ci şi pe acei care lucrează la domiciliu, cu ustensilele lor proprii, pe agenţii comerciali etc., şi care prin natura atribuţiilor lor ies de sub supravegherea directă a angajatorului, însă lucrează sub dependenţa acestuia.[58]

Un alt doctrinar al şcolii româneşti de drept privat din perioada interbelică — Marco I. Barasch (1932), - deşi nici acesta nu defineşte în mod direct raporturile juridice de muncă, menţionează, de asemenea, un şir de trăsături ale raportului respectiv, printre acestea regăsindu-se şi subordonarea salariatului faţă de angajator, aducând drept exemplu aşa-zisele *regulamente de atelier*, pe care le consideră drept o derogare de la libertatea convenţiilor.[59] Aceste regulamente cuprindeau, în perioada respectivă, prescripţii cu privire

[57] *Ibidem*, p.33-35.
[58] *Idem*, p.34.
[59] Marco I. Barasch, *Principii de legislaţia muncii*, - Bucureşti, editura tipografici „Mişcarea", 1932, p.39.

la organizarea materială a muncii: în ele erau fixate regulile de repartizare a personalului, orele de lucru, concediile, modalitatea de plată a salariului etc. Încălcarea acestor prescripții era sancționată prin penalități care erau atât de ordin moral (avertismentul, schimbarea funcției, suspendarea), cât şi de ordin pecuniar (amenda, reținerile din salariu, retragerea primelor etc.). Transpusă într-un limbaj juridic modern, obligativitatea salariatului de a respecta regulile de ordine internă a muncii din cadrul unității, sancționată fiind prin metode disciplinare, reprezintă aceeaşi caracteristică a raportului juridic de muncă care este subordonarea salariatului față de angajator. Atenția asupra regulamentelor de atelier este atrasă, în perioada respectivă, şi de către un alt cercetător român al raporturilor de muncă - Gheorghe G. Gheorghiu (1935).[60] In perioada vizată în cazul angajării unui salariat de specialitate clauzele contractului erau discutate, însă în majoritatea cazurilor, datorită numărului mare de salariați, se recurgea la oferta angajatorului sub forma de regulament de muncă (de atelier), care era opera individuală a angajatorului. Aceste regulamente, fiind legea internă a întreprinderii, erau obligatorii pentru salariați; neîndeplinirea lor atrăgea sancționarea de către angajator a salariatului, ceea ce presupune, evident, subordonarea salariatului față de angajator, ca şi trăsătură specifică a unui raport juridic de muncă.

În literatura sovietică de specialitate din perioada postbelică şi premergătoare perioadei cunoscute în istoriografia modernă rusă drept *«эпоха застоя»*,[61] erau oferite definiții juridice clare şi relativ concise ale raportului juridic de muncă, dar care conțineau o amprentă evidentă a perioadei în cauză şi a ideologiei comuniste, promovate inclusiv în mediul academic. Dintre "corifeii" doctrinei sovietice de specialitate trebuie menționat în primul rând Nikolai Alexandrov şi fundamentala sa monografie *«Трудовое правоотношение»*, publicată inițial în anul 1948 şi reeditată în anul 2009.[62] În conținutul lucrării respective Nikolai Alexandrov face o caracteristică epistemologică a raporturilor juridice de muncă în calitatea acestora de obiect al reglementărilor juridice în materie de drept al muncii şi examinează categoriile istorice ale raporturilor de muncă, unele părți ale lucrării fiind destinate abordării subiecților raporturilor juridice de muncă, inclusiv apariției şi stingerii raporturilor respective; sunt analizate fundamental trăsăturile caracteristice ale raporturilor juridic de muncă, prin prisma delimitării acestora de raporturile juridice de drept civil. Nikolai Alexandrov este cel care, în fosta literatură sovietică de drept al muncii, a inițiat discuțiile

---

[60] Gheorghe I. Gheorghiu, *Studiu asupra contractului individual de muncă*, - București, tipografia ziarului „Universul". 1935, p 46-47.

[61] „Epoca stagnării" cuprinde epoca aşa-zisului *„socialism dezvoltat"* din istoria U.R.S.S., o perioadă istorică scurtă care include ceva mai mult de două decenii – din momentul venirii la putere, în U.R.S.S., a lui Leonid Brejnev (anul 1964) şi până la Plenara C.C. al P.C.U.S. din ianuarie 1987, - după care în U.R.S.S. s-au demarat reformele în toate sferele vieții sociale şi politice, care au culminat, la începutul anilor 90 ai secolului XX, cu destrămarea Uniunii Sovietice în cincisprezece state independente.

[62] Н.Г.Александров, *Трудовое правоотношение*, - Москва, издательство «Проспект», 2009 г.

academice care continuă şi astăzi în doctrina rusă de drept al muncii privind obiectul de reglementare a ştiinţei dreptului muncii. Autorul definea raportul juridic de muncă în modul următor: *«Социалистическое трудовое правоотношение представляет собой товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей, юридическое отношение, в котором одна сторона (трудящийся) обязана выполнять известного рода работу по определенной должности (профессии, специальности, квалификации), входя в личный состав (коллектив) определенного социалистического предприятия (учреждения, хозяйства) и участвуя (вместе с другими членами коллектива) в управлении делами предприятия, а другая сторона (предприятие, учреждение, хозяйство) обязана оплачивать его труд по количеству и качеству, обеспечивать условия работы, безопасные для здоровья трудящегося и благоприятные для высокой производительности труда, заботиться о материально-бытовых и культурных нуждах работника».*[63] Dacă eliminăm elementele de ordin ideologic şi propagandistic, atunci putem obţine o definiţie relativ clară şi concisă a raportului juridic de muncă, care conţine în sine elementele şi trăsăturile principale ale unui raport juridic de muncă, mai puţin subordonarea salariatului faţă de angajator.

În perioada următoare care a durat până la primele semne ale restructurării gorbacioviste literatura de specialitate definea puţin diferit raportul juridic de muncă. Dicţionarul enciclopedic sovietic de drept al muncii, o sursă valoroasă şi demnă de a fi luată în consideraţie şi astăzi dacă facem, aşa cum s-a menţionat deja mai sus, abstracţie de conţinuturile tributare epocii respective, definea raportul juridic de muncă astfel: *«Трудовое правоотношение – юридическая форма связи, складывающейся между предприятием (учреждением, организацией) и гражданином (рабочим или служащим) по поводу применения труда. Возникает, как правило, на основании трудового договора, а также плановых актов распределения на работу после специального (профессионального) обучения и других юридических фактов (актов избрания, назначения на должность)»*[64] Definiţia în cauză este mai laconică decât precedenta şi conţine un şir de elemente noi, nemenţionate în definiţia anterioară: izvoarele de apariţie a raportului juridic de muncă. Pentru perioada respectivă acestea erau considerate a fi contractul individual de muncă (regula), actul de repartizare în muncă, aplicabil în cazul apariţiei raporturilor juridice de muncă ale absolvenţilor instituţiilor de învăţământ profesional mediu, special şi superior, precum şi alte fapte juridice.

---

[63] *Трудовое право*, под ред. д.ю.н., проф. Н.Г. Александрова, - Москва, издательство «Юридическая литература», 1966 г., p.140.

[64] *Трудовое право. Энциклопедический словарь*, главный редактор С. А. Иванов, четвертое издание, - Москва, издательство «Советская энциклопедия», 1979 г., p.462.

Este important de menționat faptul că în perioda restructurării sovietice proclamate de Gorbaciov, în teoria sovietcică a dreptului muncii a fost enunțată și ideea privind caracterul trilateral al raportului juridic de muncă. Astfel, Roman Livșiț (1989) considera că modelul bilateral al raportului juridic de muncă *angajat – întreprindere (administrație)* este unul depășit, și acesta se va transforma treptat într-un model trilateral, după formula *angajat – întreprindere (administrație) – colectiv de muncă.*[65] Fiind un model ireal și utopic din punct de vedere socio-economic, acesta, bineînțeles, nu a căpătat o dezvoltare nici praxilogică, dar și nici epistemologică ulterioară.

În ceea ce ține de doctrina românească a dreptului muncii din perioada postbelică și de până la revoluția română din anul 1989, aceasta este destul de variată și conține suficiente definiții ale raportului juridic de muncă, expuse pe parcursul cercetărilor efectuate de către doctrinarii în materie, iar unul din cele mai solide și complete studii teoretice în materia dreptului muncii din perioada epocii socialiste a României, care abordează și conceptul raportului juridic de muncă, este binecunoscutul și fundamentalul *Tratat de drept al muncii*, citat de noi în prezentul studiu.

Doctrina românească postdecembristă în materie din anii 90 ai secolului trecut cunoaște multiple definiții ale instituției juridice a raportului juridic de muncă, variate ca și număr, dar care nu conțin diferențe semnificative epistemologic, elementele noționale de bază menținându-se, ca atare, în cadrul conținutului majorității definițiilor din literatura de specialitate. În una din primele tratări doctrinaire a materiei raporturilor juridice de muncă din perioada imediat următoare anului 1989, Sanda Ghimpu și Alexandru Țiclea (1994) definesc raporturile juridice de muncă drept "*acele relații sociale reglementate prin lege, ce iau naștere (se formează) între o persoană fizică, pe de o parte, și, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă etc.) pe de o altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să o remunereze și să creeze condițiile necesare prestării acelei munci*".[66] Fiind destul de laconică, definiția în cauză nu menționează nimic despre raportul de subordonare dintre salariat și angajator, iar posibilitatea unei persoane fizice de a fi participant al raportului respectiv, în calitate de angajator, este menționată doar într-un mod implicit. Pe parcursul următoarelor ediții autorii în cauză își mențin propria viziune asupra tratării noțiunii respective, fără a-i aduce careva modificări.[67] Gheorghe Brehoi, Andrei Popescu și Ion Traian Ștefănescu, în cadrul unor note de curs editate

---

[65] Р.З.Лившиц. *Трудовое законодательство: настоящее и будущее*, - Москва, издательство «Наука», 1989 г., p.170-171.

[66] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, - București, Casa de Editură și Presă „Șansa" S.R.L., 1994, p.7.

[67] A se vedea, în acest sens, definițiile cuprinse în: Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediție revăzută și adăugită, - București, Casa de Editură și Presă „Șansa" S.R.L., 1995, p.7; Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a III-a, - București, Casa de Editură și Presă „Șansa" S.R.L., 1997, p.7.

în anul 1994, nu definesc în genere raporturile juridice de muncă, tratând în mod direct conținutul acestora, precum și trăsăturile lor caracteristice.[68] O definiție puțin mai retușată sub aspect juridic este propusă de către profesorii Șerban Beligrădeanu și Ion Traian Ștefănescu, în anul 1997, potrivit cărora raportul juridic de muncă reprezintă *"relația socială reglementată prin norme de drept ce se naște între o persoană fizică, pe de o parte și, de regulă, o persoană juridică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci determinate de către prima persoană în folosul celeilalte, care se obligă, la rândul ei, să o remunereze și să-i asigure condițiile necesare realizării muncii respective".*[69]

Doctrina românească de la începutul mileniului nu cunoaște careva modificări esențiale în ceea ce ține de definirea raporturilor juridice de muncă. Astfel, Alexandru Țiclea și Constantin Tufan (2001) preiau noțiunea raportului în cauză, expusă pentru prima dată în anul 1994, fără a-i aduce careva schimbări de ordin conceptual,[70] iar doctrinarul Alexandru Țiclea (2010), în *Tratatul de dreptul muncii,* aflat deja la cea de a IV-a ediție, menține definiția care a devenit deja una consacrată.[71]

În literatura de specialitate din Ucraina definirea raporturilor juridice de muncă nu generează dezbateri doctrinare, deși noțiunile expuse diferă de cele întâlnite atât în doctrina rusă, cât, îndeosebi, în cea românească. Astfel, potrivit lui V.I.Prokopenko (1996), *«трудові правовідносини – це двохсторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством, установою, організацією по виконанню за винагороду роботи по обумовленій спеціальності, кваліфікації або посаді, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивных прав і обов'язків»*[72] Într-o altă definiție, raporturile juridice de muncă sunt considerate a fi *«суспільне відношення, врегульоване нормами трудового права, учасники якого володіють відповідно до законодавства трудовими правами і обов'язками».*[73] Elementul principal, care distinge noțiunile în cauză de cele precedente constă în faptul că, potrivit lui V.I.Prokopenko, raportul juridic de muncă apare între salariat, pe de o parte, și proprietarul sau întreprinderea (instituția, organizația), fondată de către acesta, pe de altă parte. Astfel, autorul în cauză separă doi posibili contrasubiecți ai salariatului în cadrul raportului juridic de muncă: proprietarul întreprinderii sau însăși întreprinderea, creată de către

---

[68] Gheorghe Brehoi, Andrei Popoescu, Ion Traian Ștefănescu, *Dreptul muncii. Elemente fundamentale,* - București, Editura Fundației „România de Mâine", 1994, p.45-49.

[69] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Dicționar de drept al muncii,* p.135.

[70] Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Dreptul muncii. Curs pentru uzul studenților,* - București, editura „Global Iex", 2001, p.10.

[71] Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii,* ediția a III-a, p.12.

[72] В.І.Прокопенко, *Трудове право,* - Київ, ТОВ «Вентурі», 1996 р., р.171.

[73] Г.І.Чанишева, Н.Б.Болотіна, Т.М.Додіна, О.Л.Олейніков, *Трудове право України. Практикум,* - Київ, СП «Юрінком Інтер», 1999 р., р.74-75.

acesta. Separarea în cauză este, în opinia noastră, una artificială şi defectuoasă juridic (sub aspectul dreptului muncii), deoarece partea cu care contractează salariatul în cadrul unui raport juridic de muncă de fiecare dată este una şi aceiaşi: angajatorul, iar calitatea acestuia – cea de proprietar sau cea de persoană mandatată de către proprietar – ţine de altă materie juridică, şi anume de materia raporturilor juridice de drept civil, care pentru cazul în speţă – raportul juridic de muncă – poartă un caracter secundar.

Doctrina modernă rusească în materia raporturilor de muncă defineşte în mod diferit raporturile juridice de muncă. Aici se impune o precizare importantă cu această ocazie: legiuitorul rus defineşte legal noţiunea respectivă prin intermediul legii-cadru în materia raporturilor de muncă – Codul muncii al Federaţiei Ruse.[74] Potrivit prevederilor art.15 din Codul respectiv, *«трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором».* Este salutabil faptul, că legiuitorul Federaţiei Ruse, atât spre deosebire de legislaţia fostei Uniuni Sovietice, cât şi spre deosebire de legislaţia actual a muncii din Republica Moldova, menţionează o astfel de trăsătură specifică a raporturilor juridice de muncă, cum este cea privind caracterul *intuitu personae* al acestora, trăsătură recunoscută, de altfel, în doctrina dreptului muncii atât din fosta Uniune Sovietică, cât şi din Federaţia Rusă, dar anterior nereglementată oficial la nivel de lege. Într-una din ediţiile comentate ale Codului muncii al Federaţiei Ruse profesorul moscovit Iurii Orlovskii menţionează, printre altele, faptul, că trăsătura respectivă separă net un raport juridic de muncă de raporturile juridice civile limitrofe (adiacente). În cadrul acestora, de regulă, o persoană mandatată de către altă persoană este în drept să întreprindă anumite acţiuni juridice în numele acesteia din urmă.[75]

Sub aspectul doctrinar din Federaţia Rusă una din cele mai reuşite definiţii a raportului juridic de muncă este, în opinia noastră, cea propusă de către O.V.Smirnov (1997), care defineşte raportul respectiv drept *«юридическая форма выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем (организацией), по которму одна сторона (работник), будучи включенной в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять*

---

[74] *Трудовой кодекс Российской Федерации*, Федеральный Закон от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ (СЗ РФ. 2002. №1 (ч.I). Ст.3).

[75] *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*, 2-е издание, исправленное, дополненное и переработанное, отв. ред. проф. Ю.П.Орловский, - Москва, Издательский Дом «ИНФРА-М», 2005 г., p.57.

*определенного рода работу с подчинением установленному там внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (работодатель) – обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной договором (контрактом) специальностью, квалификацией или должностью, оплачивать его труд и создававать благоприятные для здоровья и развития личности условия труда».*[76] Aici se impune precizarea faptului că, sub aspect noţional, definiţia dată conţine şi o referinţă concretă la un element foarte important – cel al pieţei forţei de muncă, - anterior neutilizat de către teoreticienii ruşi în materie în contextul definirii conceptuale a raportului juridic de muncă.

O altă definiţie a raportului de muncă, care prezintă interes, este cea propusă de către cercetătoarea A.B.Panina (1998). Potrivit autoarei, raporturile juridice de muncă în calitatea acestora de obiect al dreptului muncii *«представляют собой звено производственных отношений, складывающихся в процессе применения труда в общественной кооперации труда, когда гражданин включается в коллектив организации для выполнения определенного рода работы (трудовой функции) с подчинением установленному трудовому распорядку».*[77] Autoarea tratează raporturile juridice de muncă în calitate de *segment al raporturilor de producţie*, ceea ce, în opinia noastră, limitează substanţial câmpul praxiologic aplicativ *de facto* al relaţiilor de muncă pe piaţa forţei de muncă, dar şi câmpul epistemologic de cercetare şi evaluare a raporturilor respective. De asemenea şi utilizarea termenului de *cetăţean,* de sorginte juridică de drept public, în contextul raporturilor juridice de muncă pare neadecvată şi limitativă, deoarece aspectul apartenenţei salariatului la o anumjită categorie cetăţenească are un rol secund în cadrul raporturilor juridice de muncă. Academicianul Kantemir Gusov (1997) defineşte raportul juridic de muncă drept *«добровольная юридическая связь работника с работодателем (организацией) по поводу его труда, по которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию в данной организации с подчинением его внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется оплачивать его по трудовому вкладу и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым оговором».*[78] Un aspect important pe care-l conţine definiţia respectivă constă în evidenţierea caracterului benevol al raportului juridic de muncă, de rând cu subordonarea salariatului cerinţelor regulamentului intern al unităţii, în calitatea acestuia de act normativ local, elaborat şi aprobat în

---

[76] *Трудовое право. Учебник,* под ред. проф. О.В.Смирнова, - Москва, издательство «Проспект», 1997 г., p.106.

[77] А.Б.Панина, *Трудовое право. Схемы и комментарии,* - Москва, издательство «Новый Юрист», 1998 г., p.4.

[78] *Трудовое право. Практикум,* под ред. проф. К.Н.Гусова, - Москва, издательство «Проспект», 1997 г., p.59.

condiţiile legii, ceea ce presupune, deşi într-o formă implicită, subordonarea salariatului titularului puterii patronale, adică angajatorului.

*Definiţii ale raporturilor juridice de muncă în doctrina indigenă.* Asupra conceptului raportului juridic de muncă s-au expus aproape toţi cercetătorii autohtoni în materia dreptului muncii, dar un studiu monografic complet în materie doctrinară lipseşte. Ca şi în cazul cercetărilor efectuate de către specialiştii în materia raporturilor juridice de muncă din afara Republicii Moldova, nici doctrina naţională nu recunoaşte o abordare de genul *communis opinio doctorum* vis-à-vis de definirea conceptului instituţiei în cauză, definiţiile respective evoluând pe parcurs odată cu schimbările social-politice majore produse în ţară, schimbări care au afectat atât aplicabilitatea practică a raporturilor sociale de muncă, cât şi studierea epistemologică a acestora.

În una din primele surse indigene în materia dreptului muncii care a văzut lumina tiparului după declararea independenţei Republicii Moldova cercetătorul Teodor Negru (1995) defineşte foarte laconic raporturile juridice de muncă drept *"relaţii sociale reglementate de legislaţia muncii"*.[79] Nu vom face o analiză pertinentă a definiţiei în cauză tocmai datorită laconicităţii ei, mai ales că în studiul respectiv autorul tratează aparte şi puţin mai detaliat raporturile juridice de muncă fundamentate pe contractul individual de muncă. Ulterior, autorul a revenit asupra noţiunii instituţiei juridice a raporturilor de muncă, în cadrul unor alte studii elaborate, modificând-o şi completând-o esenţial. Este relevant faptul că în această lucrarea autorul, pentru prima dată în istoria statului independent Republica Moldova, "dezghioacă" raporturile juridice de muncă, clasificându-le în raporturi tipice, atipice şi conexe, menţionând că în totalitatea lor acestea formează sistemul raporturilor de muncă, şi determinând astfel autonomia internă, în cadrul dreptului muncii, a instituţiei raporturilor juridice de muncă. În această ordine de idei menţionăm faptul că, ulterior, în cadrul unei lucrări editate în anul 2004, cercetătorii Teodor Negru şi Cătălina Scorţescu au definit raporturile juridice de muncă ca find *"relaţii sociale de muncă şi alte relaţii sociale, indisolubil legate de cele de muncă, reglementate de legislaţia muncii"*,[80] definiţie reluată şi susţinută de către aceştia şi în lucrarea *"Dreptul muncii. Curs universitar"* (2010).[81] Se poate lesne de observat că autorii menţionaţi au inclus în conţinutul definiţiei raportului juridic de muncă şi relaţiile sociale indisolubil legate de cele de muncă, spre deosebire de definiţia propusă de autorul Teodor Negru anterior, astfel, obiectul noţional fiind deja compus din două elemente: relaţii sociale de muncă şi relaţii sociale, indisolubil legate de cele de muncă. Totodată, este necesar de a sublinia şi un alt aspect cu privire la definiţia raporturilor juridice de muncă: cercetătorii

[79] Teodor Negru, *Dreptul muncii*, - Chişinău, ULIM, tipografia „Reclama", 1995, p.13.
[80] Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii (partea generală)*, - Chişinău, ULIM, 2004, p.81.
[81] Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, - Chişinău, editura „Labirint", 2010, p.61.

respectivi definesc separat raporturile juridice individuale de muncă, potrivit cărora acestea *"constituie relaţiile sociale, reglementate de normele dreptului muncii, care se formează în baza acordului dintre salariat şi angajator cu privire la prestarea de către angajat contra plată a unei munci (de o anumită specialitate, calificare, într-o anumită funcţie), subordonându-se ordinii interne, cu asigurarea de către angajator a condiţiilor de muncă prevăzute de legislaţia muncii, contractul colectiv şi contractul individual de muncă"* [82] Privind clasificarea sistemului raporturilor juridice de muncă autorii consider, că acestea pot fi clasificate în *raporturi individuale de muncă, de plasare în câmpul muncii, de parteneriat social, de formare profesională, de supraveghere şi control asupra respectării legislaţiei muncii,* precum şi *în raporturi de jurisdicţie a muncii,*[83] clasificare susţinută şi în studiul ulterior din anul 2010.[84] Autorii nu apelează şi la divizarea raporturilor juridice de muncă în raporturi tipice şi atipice, punct de vedere susţinut anterior de către cercetătorul Teodor Negru. Meritul autorilor constă, totodată, în aceea că argumentează suficient conceptul sistemului raporturilor juridice de muncă susţinut de către ei, supunând unei examinări minuţioase fiecare categorie de raporturi în parte.[85]

O definiţie relativ completă a raportului juridic de muncă a fost propusă de către cercetătorul Nicolai Romandaş (1997), potrivit căruia raportul respectiv reprezintă *"forma juridică de exprimare a relaţiilor sociale de muncă, care se constituie pe piaţa muncii între salariat şi patron, potrivit căreia o parte (muncitorul sau funcţionarul), fiind inclusă în cadrul colectivului de muncă al întreprinderii, este obligată să exercite o anumită muncă, subordonându-se regulamentului de ordine interioară a muncii stabilite, iar altă parte – patronul, să-l asigure pe muncitor cu lucru în corespundere cu specialitatea, calificarea pe care o are sau postul pe care-l ocupă şi să-i creeze condiţii favorabile pentru sănătatea şi dezvoltarea personalităţii".*[86] Valoarea definiţiei respective constă în faptul, că aceasta cuprinde în conţinut elementele conceptuale definitorii pentru orice raport juridic de muncă: locul de apariţie a raportului juridic, subiecţii raportului, locul acestora în cadrul raportului respectiv, subordonarea salaritului faţă de angajator (prin intermediul regulamentului intern), precum şi obligaţiile de bază ale părţilor în cadrul raportului de muncă. Tributare încă perioadei sovietice, noţiunile de *muncitor* şi *funcţionar*, utilizate de autor erau considerate, în acel timp, adecvate atât sub aspect tehnico-normativ, cât şi sub aspect epistemolgic şi praxiologic, regăsindu-se în conţinutul actelor

---

[82] Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii. Curs universitar,* p.62.
[83] Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii (partea generală),* p.82.
[84] Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii. Curs universitar,* p.62.
[85] Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii (partea generală),* p.82-95; Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii. Curs universitar,* p.62-69.
[86] Nicolae Romandaş, *Dreptul muncii. Curs de prelegeri,* - Chişinău, editura „S.A. Reclama", 1997, p.82.

normative adoptate în ultimul deceniu al secolului XX. De asemenea autorul apelează la o expunere dezvoltată a conceptelor de raport juridic de muncă vis-à-vis de alte raporturi juridice, operabile în cadrul dreptului muncii, considerând că din cadrul acestora fac parte raporturile juridice organizaționale de conducere, raporturile juridice de plasare în câmpul muncii, raporturile juridice apărute în procesul de pregătire profesională a cadrelor nemijlocit în producție, raporturile de supraveghere asupra protecției muncii şi respectării legislației muncii, precum şi raporturile juridice de examinare a litigiilor individuale şi colective de muncă.[87]

Asupra noțiunii de raport juridic de muncă s-a expus şi cercetătoarea Elena Mocanu (1997). Potrivit acesteia, *"raportul juridic de muncă constituie relația cu privire la aplicarea muncii cetățeanului în calitate de salariat, prin încheierea contractului individual de muncă cu întreprinderea (patronul)"*.[88] Aproape la fel de laconică ca şi definiția propusă de către Teodor Negru (1995), aceasta conține, totuşi, mai multe elemente care tind să o apropie de conceptul clasic al unei definiții în materie, implicând mai multe elemente: obiectul raportului juridic de muncă – aplicarea muncii salariatului; subiecții raportului – salariatul şi angajatorul; izvorul apariției raportului în cauză – contractul individual de muncă. Ca şi în cazul definiției precedente, propuse de către Nicolai Romandaş (1997), autoarea numeşte subiectul beneficiar al muncii prestate de către salariat drept *patron*, termen uzual atât în practica aplicării relațiilor sociale de muncă, cât şi în cadrul literaturii de specialitate din perioada respectivă, înlocuit ulterior cu un termen acceptat, potrivit neutralității configurative a acestuia – termenul de *angajator*.[89] Un alt merit al autoarei constă în faptul că aceasta propune o viziune proprie privind clasificarea raporturilor juridice de muncă, utilizând două criterii diferite în acest scop: izvorul naşterii raportului şi conținutul acestuia. În dependență de primul criteriu raporturile juridice de muncă se clasifică, potrivit autoarei, în raporturi pure şi raporturi conexe, iar în dependență de cel de al doilea criteriu raporturile respective pot fi tipice şi atipice.[90]

O definiție aparte este propusă de către cercetătorii Boris Sosna şi Nikolai Gorelko (2001), care consideră că raportul juridic de muncă reprezintă *«урегулированное трудовым законодательством общественное отношение, возникающее между работником и работодателем на основании трудового договора, в соответсвии с которым работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а*

---

87 *Ibidem*, p.89-96.

88 Elena Mocanu, *Curs de prelegeri la dreptul muncii (partea generală)*. - Chişinău, 1997, p.47.

89 Pentru dezvoltări privind utilizarea termenilor de patron şi angajator vezi: Nicolae Sadovei, *Încheierea şi desfacerea contractului de muncă în sectorul privat. Privire comparativă în dreptul muncii din România şi Republica Moldova*, teză de doctorat, Universitatea din Bucureşti, 1997, p.60 (nepublicată).

90 Elena Mocanu, *Curs de prelegeri la dreptul muncii (partea generală)*, p.50.

*работодатель обязуется обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, а также выплачивать работнику заработную плату в установленном заранее размере, но не ниже гарантированного законодательством минимума».*[91] Autorii evidenţiază astfel elementele constitutive ale raportului juridic de muncă, menţionând, totodată, şi două trăsături caracteristice importante ale acestuia: caracterul *injtuitu personae* al raportului şi subordonarea specifică a salariatului faţă de angajator în cadrul raporturilor juridice de muncă. Adepţi ai şcolii clasice ruse de drept al muncii, autorii în cauză clasifică raporturile juridice operabile în cadrul materiei dreptului muncii, la fel ca şi majoritatea doctrinarilor din Federaţia Rusă, în *raporturi juridice de muncă* şi *raporturi juridice conexe celor de muncă.*[92] Cercetătorii respectivi consideră ca părţi componente ale raporturilor conexe următoarele categorii de raporturi: raporturile juridice de ocupare a forţei de muncă, raporturile juridice de formare profesională, raporturile juridice de parteneriat social, raporturile juridice de administrare a raporturilor de muncă, raporturile juridice de supraveghere şi control asupra respectării legislaţiei muncii, raporturile juridice de reparare a prejudiciului material cauzat părţilor, precum şi raporturile juridice de soluţionare a litigiilor de muncă.

Un punct de vedere aparte este susţinut de către cercetătorul Eduard Boişteanu (2005), care tratează foarte consecvent şi fără ambiguităţi raporturile juridice de muncă.[93] În opinia sa, acestea sunt *„acele relaţii sociale reglementate de legislaţia muncii, ce iau naştere între o persoană fizică (salariat), pe de o parte, şi o persoană juridică sau o persoană fizică (angajator), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul şi sub autoritatea celei de a doua, care, la rândul ei, se obligă să-i asigure condiţii echitabile de muncă şi să achite la timp şi integral salariul".*[94] Definiţia în cauză conţine, în opinia noastră, elementele constitutive certe necesare definirii unui concept juridic special şi anume: subiecţii raportului, obiectul raportului juridic – prestarea muncii de către salariat, subordonarea salariatului angajatorului, obligaţiile salariatului şi, respectiv, obligaţiile angajatorului (conţinutul parţial al raportului juridic de muncă).

Autorul se afiliază opiniei doctrinare care susţine existenţa celor două forme ale raporturilor juridice de muncă: a celor tipice şi a celor atipice, pe care cercetătorul le consideră a fi raporturi imperfecte. Din categoria raporturilor juridice de muncă atipice fac parte, potrivit autorului, raporturile de muncă izvorâte din contractul de ucenicie, deoarece sarcinile de muncă ale

---

[91] Б.И.Сосна, Н.А.Горелко, *Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)*, - Кишинев, издательство «Reclama» S.A., 2001 г., p.25.

[92] *Ibidem*, p.26.

[93] Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, - Chişinău, editura „Pontos", 2005, p.61-75.

[94] *Ibidem*, p.66.

ucenicului, aşa cum se susţine (de regulă) şi de către doctrina românească a dreptului muncii, sunt diminuate şi ele se subordonează scopului formării sale profesionale.[95] Este foarte binevenită, în opinia noastră, expunerea de către autor a unei noţiuni proprii a raportului juridic de muncă, ţinând cont de suportul argumentativ foarte bogat în ceea ce ţine de expunerea comparativă a diferitor categorii de raporturi juridice de muncă, în cadrul lucrării elaborate de către acesta şi menţionată de către noi aici.

În 2007 cercetătorii Nicolai Romandaş şi Eduard Boişteanu au revenit la noţiunea raportului juridic de muncă, fără însă a-i aduce careva schimbări de conţinut sau de formă.[96] Aceştia şi-au menţinut de asemenea şi propria opinie privind forma tipică şi atipică a raportului juridic de muncă, considerând drept forme tipice ale raporturilor respective pe cele care sunt întemeiate pe un contract individual de muncă, incluzând în categoria acestora şi raporturile juridice în care sunt implicaţi militarii, magistraţii şi funcţionarii publici.[97] Ne exprimăm, totuşi, rezerva faţă de poziţia dată (vis-a-vis de caracterul tipic al raporturilor juridice de muncă ale categoriilor de subiecţi susmenţionaţi), argumentul invocat de către noi fiind lipsa unor elemente constitutive importante, prezente indiscutabil în cadrul unui raport juridic de muncă tipic, mai ales că ulterior aceştia menţionează (în cazul magistraţilor) faptul că magistraţii îşi desfăşoară activitatea în temeiul unei alte forme (categorii) a raportului juridic de muncă, deosebită atât de cea a funcţionarilor publici, cât şi de cea a salariaţilor.[98]

Şi un alt autor - cercetătorul Evlampie Donos (2005), - s-a pronunţat asupra noţiunii raportului juridic de muncă. Potrivit opiniei acestuia, *„raporturile juridice de muncă sunt acele relaţii sociale reglementate prin lege, care iau naştere între o persoană fizică, pe de o parte, şi, ca regulă, o persoană juridică (societate comercială, întreprindere de stat etc.), pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua care, la rândul ei, se obligă să o remunereze şi să creeze condiţiile necesare prestării acelei munci"*.[99] Ca şi în cazul majorităţii cercetătorilor din România şi din Republica Moldova, şi doctrinarul Evlampie Donos clasifică raporturile juridice de muncă în două categorii: raporturi juridice de muncă tipice şi raporturi juridice de muncă atipice.

În opinia noastră, care va fi dezvoltată şi susţinută în continuarea studiului de faţă, conceptul autohton tradiţional al raportului juridic de muncă necesită a fi revizuit pentru a cuprinde, pe de o parte, toate raporturile sociale clasice de prestare a muncii de către o persoană fizică în folosul unei alte

---

95 Adrian Leik, Mihai Mantale, Gheorghe Filip, *Dreptul muncii şi securităţii sociale*, - Iaşi, editura „Graphix", 1997, p.113.

96 Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii. Manual*, - Chişinău, editura „Reclama", 2007, p.64.

97 *Ibidem*, p.65.

98 *Idem*, p.67.

99 Evlampie Donos, *Dreptul muncii (Volumul I)*, - Chişinău, ASEM, 2005, p.22.

persoane, fizice sau juridice, cât şi raporturile de prestare a unei munci de către o persoană fizică sub controlul şi autoritatea unei alte persoane, dar fără ca aceasta să fie beneficiar direct al muncii respective. Astfel, fără a cădea sub incidenţa *decipimur specie recti,* instituţia raportului juridic de muncă ar îngloba şi acele raporturi sociale din sfera muncii care au un caracter terţiar. Considerăm, că din cadrul acestor raporturi fac parte raporturile în cadrul cărora nu există o relaţionare directă între prestatorul muncii şi beneficiarul în fapt al acesteia, cum ar fi raporturile juridice de muncă prin agent de muncă temporară, raporturile de prestare a unei munci de către o persoană sub autoritatea directă a unei autorităţi publice angajatoare, benficiar al muncii respective fiind statul, precum şi raporturile de prestare a unei munci de către o persoană fizică sub autoritatea unei entităţi asociativ-corporative, netitulare finalmente de beneficiul rezultat din prestarea muncii. În sensul argumentelor expuse aici, considerăm că *raportul juridic de muncă reprezintă forma juridică de exprimare a relaţiilor sociale de muncă, aflate sub incidenţa directă sau indirectă a legii, care iau naştere pe piaţa forţei de muncă între o persoană fizică, pe de o parte, şi o persoană juridică sau fizică, pe de altă parte, ca urmare a prestării unei munci de către prima persoană în folosul sau sub autoritatea celei de a doua şi care este remunerată direct pentru munca prestată - sub formă de salariu sau indemnizaţie, sau indirect - sub formă de onorariu, în condiţiile legii.*

### *§4. Cadrul problematic al diferenţierii raporturilor juridice de muncă*

Raporturile juridice de muncă nu poartă caracter instituţional închis şi singular. Atât epistemologia dreptului muncii, cât şi praxiologia relaţiilor de muncă ne direcţionează spre o singură şi indiscutabilă concluzie posibilă: raporturile juridice de muncă sunt, în cadrul dreptului muncii, raporturi cu caracter instituţional pluridimensional, existând varia abordări ale acestora, atât de ordin teoretic (inclusiv tehnico-normativ), cât şi de ordin practic. Fiind una din instituţiile cele mai teoretizate în cadrul ştiinţei dreptului muncii, instituţia raportului juridic de muncă este - sub aspectul realităţilor practice cotidiene, - una din cele mai flexibile, care reacţionează imediat la orice schimbare a pieţei în general şi a pieţei forţei de muncă în special. În condiţiile globalizării pieţei şi eliminării graniţelor pentru libera circulaţie a capitalurilor, în cadrul economiilor liberalizate la maxim are loc un proces de ştergere, de „vegetalizare" a raporturilor juridice de muncă, în calitatea acestora de însoţitoare indispensabile ale capitalelor investiţionale. Acest lucru conduce, inevitabil, la suprimarea perceperii tradiţionaliste a conceptului raportului juridic de muncă, ca şi instituţie cercetabilă prin mecanismele ştiinţelor juridice, deci o abordare în stil tradiţional a acestui raport este una deja depăşită.

Este arhicunoscut faptul, că potrivit regulii generale, contractul individual de muncă serveşte în calitate de izvor al apariţiei raportului juridic de muncă. În acest sens, existenţa raportului respectiv este percepută (cel puţin la nivel teoretic) ca şi imposibilă în lipsa contractului respectiv sau în lipsa unui alt fapt juridic materializat, de natură convenţională. Dar, totodată, ce ne facem cu acele situaţii juridice şi faptice când raportul de muncă există, dar nu există un contract individual de muncă, cum ar fi binecunoscuta situaţie - larg dezbătută în doctrina de specialitate, inclusiv la nivel comunitar şi interesantă pentru abordarea doctrinară, - a activităţii funcţionarilor publici? Ce ne facem cu cazurile demnitarilor, cum ar fi situaţiile judecătorilor, care se află într-un raport juridic, inclusiv cu elemente de drept al muncii, dar activitatea cărora se defăşoară în lipsa unui fapt juridic convenţional? Ce ne facem cu marea armată a liber-profesioniştilor, aflată în plin avânt de creştere, cum ar fi cazul avocaţilor, notarilor, contabililor autorizaţi, auditorilor profesionişti, experţilor în diferite domenii etc., care se află, prin exerciţiul profesiei pe care o au şi licenţei pe care o deţin, în plină muncă şi, deci, în raporturi de muncă *de facto*? Având un anumit regim de muncă, regim al timpului de odihnă, beneficiind de dreptul la asigurări sociale şi de sănătate etc., - toate fiind instituţii juridice pe care le considerăm a fi entităţi clasice ale dreptului social *par excellence*, - liberii profesionişti nu au şi nici nu este posibil să aibă un contract individual de muncă şi nici un angajator *visibilis*, dar, totuşi, au unul de ordin *invisibilis*, aproape că virtual, care le oferă şi le garantează drepturile respective şi sub autoritatea căruia îşi prestează munca. Întrebări posibile sunt o multitudine, stări *de facto* – şi mai multe, răspunsuri şi abordări *de jure* – diferite şi adesea contradictorii şi incompatibile ca esenţă şi tratament conceptual. Praxiologia judiciară în domeniu este una destul de timidă şi, de asemenea, contradictorie, ceea ce face ca aceste situaţii să producă, cumulativ, o eroziune serioasă a conceptului tradiţionalist de abordare a raportului juridic de muncă. În fapt, ne aflăm în faza care solicită o abordare diferenţiată a conceptului raportului în cauză, atât în calitate de instituţie autonomă în cadrul dreptului muncii, cât şi în cadrul sistemului dreptului în general. În acest context abordarea doctrinară nu este una univocă, existând mai multe încercări de disecare a raporturilor respective pentru a putea palpa elementele ascunse ochiului liber al cercetătorului interesat, dar sincer şi cât mai puţin părtinitor posibil.

Primul lucru necesar de a fi efectuat implică determinarea criteriilor de diferenţiere a raporturilor juridice de muncă şi a instrumentelor utilizate în acest scop. Diferenţierea respectivă, în caltate de proces prin care se realizează analiza trăsăturilor deosebite ale raportului de muncă în cadrul intradisciplinar al dreptului muncii, poate fi efectuată numai după separarea raportului în cauză de alte raporturi juridice, operabile în imediata apropiere a

acestora şi adesea confundabile cu raporturile juridice de muncă. Astfel, este necesar de a determina câmpul epistemic şi praxiologic al raportului juridic de muncă, prin prisma trăsăturilor sale caracteristice. Scopul determinării trăsăturilor caracteristice ale raportului în cauză constă în fundamentarea axiologică a acestui raport ca şi valoare incontestabilă a ştiinţei dreptului muncii, datorită existenţei căruia este posibilă şi funcţionarea autonomă a ştiinţei respective în cadrul ştiinţelor juridice.

În contextul în care cunoaştem deja că faptul juridic materializat sub forma unui contract individual de muncă tipic nu mai este singura sursă generatoare a unui raport juridic de muncă, se pune problema dacă locul pe care-l ocupă instituţia contractului respectiv în cadrul sistemului dreptului muncii – cel de a fi *primus inter pares* - instituţie primară, fundamentală şi întemeietoare a dreptului muncii, „miez" al ramurii de drept al muncii, susţinut de cea mai mare parte a teoreticienilor ştiinţei dreptului muncii - chintesenţa căreia se rezumă la binecunoscuta aserţiune *dreptul muncii este dreptul contractului individual de muncă,* - nu necesită a fi reabordat, cel puţin la nivel de discuţie academică. În virtutea faptului că există deja suficiente raporturi de muncă fundamentate pe alte fapte juridice materializate, diferite de contractul individual de muncă, considerăm că locul ocupat anterior de acest contract – cel de instituţie centrală a dreptului muncii, - necesită a fi cedat instituţiei raporturilor juridice de muncă, în calitatea acesteia de entitate fundamentală şi animatoare a dreptului muncii, ca şi ramură autonomă a sistemului modern al dreptului.

Stabilirea trăsăturilor raportului juridic de muncă face posibilă şi necesară, în anumite cazuri, intervenţia legiuitorului pentru a elimina situaţiile de confuzie juridică în ceea ce ţine de aplicabilitatea practică a normelor juridice în materia raporturilor de muncă. În lipsa existenţei unui mecanism care ar face posibilă aplicarea experimentului ca şi etapă fundamentală obligatorie în cadrul cercetărilor în materie de ştiinţe juridice (cu foarte mici excepţii, în privinţa cărora ne-am expus deja),[100] legiuitorul trebuie să intervină, aproape întotdeauna, doar după sesizarea existenţei *de facto* a unor realităţi de ordin practic pentru a oferi suport normativ necesar încadrării jridice a acestora. Acest fapt constituie un argument suplimentar, favorabil afirmaţiei noastre potrivit căreia raporturile juridice de muncă servesc în calitate de izvor al dreptului muncii, iar actele normative în materie, emise de către organelor abilitate, reprezintă doar „haina juridică" pe care o poartă acestea.

Sub aspect conceptual raportul juridic de muncă reprezintă un ansamblu de elemente coordonate între ele, care formează un sistem intern funcţional,

[100] Nicolae Sadovei, *Dimensiuni comunicative în cadrul instruirii juridice*, - Chişinău, „Revista Naţională de Drept" nr.10-12/2009, p.52-54.

prin intermediul căruia se oferă suport practic realizării dreptului constituțional la muncă al persoanei fizice. În contextul abordării diferențiate a raportului respectiv, elementele sistemului rămân aceleaşi, modificându-se, de la caz la caz, doar conținutul acestora. Per total însă, dreptul persoanei fizice de a munci nu este afectat, deoarece acesta se realizează în cadrul unor modalități juridice legale diferite. În această situație cercetătrorul raporturilor juridice de muncă trebuie să abordeze elementele raporturilor în cauză într-un mod mai flexibil, pentru a putea diseca conținuturile elementelor respective ca şi parte a unui întreg. Piesele disecate astfel sunt părți componente ale altui ansamblu întreg care formează, la rându-i, unul din elementele raportului juridic. Diferențierea, ca şi concept general, nu se produce la nivelul raportului juridic de muncă, ci la nivelul componentelor elementelor constitutive ale acestuia: subiecți, obiect şi conținut. În acest moment se poate vorbi deja despre diferențierea netă a raporturilor juridice de muncă în cadrul conceptual intern al raporturilor de muncă, fiind posibilă, astfel, clasificarea raporturilor respective. Abordată ca şi modalitate pur tehnică de efectuare a diferențierii în cadrul oricărui concept ştiințific, inclusiv şi a conceptului instituției raportului juridic de muncă, clasificarea ajută şi cercetătorul, şi utilizatorul practic al rezultatelor cercetării, la separarea şi individualizarea raporturilor respective atât sub aspect intraramural (în cadrul intern al dreptului muncii), cât şi intradisciplinar (în cadrul ştiințelor juridice), dar şi interdisciplinar (în cadrul general al ştiițelor social-umane). Clasificarea respectivă va fi posibilă numai în cazul determinării corecte a criteriilor utilizate pentru clasificare, deoarece în caz contrar rezultatele cercetării efectuate vor fi - la nivelul clasificărilor, - în cel mai bun caz, inexacte.

*Abordarea interdisciplinară* a raporturilor de muncă presupune inițial cunoaşterea domeniilor şriinţifice, în cadrul cărora raporturile respective apar în calitate de entități cercetabile sub aspect epistemologic, dar şi sub aspect aplicativ praxiologic. Astfel, dat fiind faptul, că raporturile de muncă sunt raporturi sociale, aceasta presupune în primul rând determinarea câmpului epistemic al ştiințelor în cadrul cărora raporturile de muncă sunt entități care pot fi cercetate cu ajutorul instrumentelor ştiințifice, specifice domeniului concret al ştiințelor. Raporturile de muncă poartă caracter complex şi din aceste considerente ele pot fi abordate fiind pasibile de cercetare ca şi entități din cadrul unor ştiințe diferite: din cadrul ştiințelor juridice, economice, tehnice, sociologice, medicale, psihologice, antropologice, politice, filosofice etc. Acest fapt ne face să afirmăm că se poate vorbi despre un complex ştiințific inerramural – ştiințele muncii, în cadrul acestor ştiințe existând suficiente raporturi interne şi puncte de referință comune. Pentru creşterea eficienței activității de muncă se impune o abordare complexă şi integrală a

problemelor raporturilor de muncă, ceea ce a şi determinat apariţia şi dezvoltarea unei ştiinţe intradisciplinare a relaţiilor de muncă.

Sub acest aspect raporturile de muncă sunt raporturi care pot fi vizualizate şi cercetate în cadrul economiei muncii, psihologiei muncii, pedagogiei muncii, sociologiei muncii, antropologiei muncii, dar şi în cadrul unor ştiinţe exacte, cum ar fi ştiinţele matematice (teoria sistemelor, teoria informaţională, teoria automatizării şi ciberneticii, teoria algoritmilor), ştiinţele tehnicii (tehnica securităţii, protecţia mecanică a muncii, etc.), ştinţele medicale (medicina muncii, igiena muncii, fiziologia muncii etc.).

*Dimensiunea psihologică* a raporturilor de muncă implică analiza componentelor psihologice ale activităţilor de muncă, precum şi a factorilor psihologici care contribuie la sporirea productivităţii şi a satisfacţiei în muncă.[101] Dimensiunea dată se manifestă prin procesul de recrutare si selecţie a personalului pentru diferite organizaţii, evaluarea psihologiăa a salariaţilor, analize ale posturilor de muncă si proiectarea fişelor de post pentru acestea, evaluări ale posturilor de muncă în vederea practicării unei retribuţii şi politici de recompense echitabile, proiectarea de programe de instruire profesională, studiul cauzelor fluctuaţiei personalului şi găsirea remediilor aferente, investigarea cauzelor stresului ocupaţional şi proiectarea de programe de management al stresului.

*Dimensiunea medicală* a raporturilor de muncă constă în studierea relaţiei om - muncă, adaptarea persoanei la muncă şi adaptarea muncii la persoana care o efectuează şi include prevenţia, diagnosticarea şi managementul bolilor profesionale şi a celor legate de profesiune, a accidentelor de muncă, precum şi promovarea sănătăţii şi productivităţii salariaţilor; ea exprimă relaţia fiziologică dintre organismul uman şi muncă, în calitatea acesteia de factor major de generare şi menţinere a sănătăţii umane la un nivel calitativ superior.[102] Practica de medicină a muncii este asigurată de către medicii de medicina muncii şi, la un nivel mai scăzut, de către medicii cu competenţă în medicina de întreprindere. Medicul de medicina muncii este format în urma unui program de pregătire universitară şi postuniversitară. Potrivit regulilor generale, medicul de medicina muncii responsabil de sănătatea salariaţilor de la un anumit loc de muncă trebuie să posede, pe lângă cunoştinţe medicale şi ştiinţifice solide, bune capacităţi de comunicare şi relaţionare; să cunoască procesele tehnologice şi operaţiunile îndeplinite de către salariaţi, să fie familiarizat cu proprietăţile toxice ale materialelor folosite, precum şi cu toate riscurile asociate locului respectiv de muncă; să determine aptitudinea fizică şi emoţională a unui angajat pentru locul său de

---

[101] Pentru detalii vezi: Zoltan Bogathy, *Obiectul, sarcinile şi istoria psihologiei muncii şi organizaţionale*, în *„Manual de psihologia muncii şi organizaţională"*, volum coordonat de Zoltan Bogathy, - Iaşi, editura „Polirom", 2004, p.20.

[102] Pentru detalii vezi: Н.Ф.Измеров, А.А.Каспаров, *Медицина труда. Введение в специальность*, - Москва, издательство «Медицина», 2002 г.

muncă; să ofere consiliere angajatorului în vederea prevenției bolilor legate de locul de muncă, să le diagnosticheze la timp și să le semnalizeze organelor competente atunci când acestea apar; să respecte confidențialitatea relației medic - pacient, etica profesională și legislația în domeniu; să înțeleagă atât problemele angajatorului, cât și cele ale salariaților.

*Dimensiunea sociologică* a raporturilor de muncă vizează studiul comportamentelor umane care se manifestă cu ocazia constituirii diferitelor grupuri sau colectivități de muncă, precum și studiul diferitelor aspecte ale tuturor colectivităților umane care se formează pentru muncă, incluzând analiza motivației și satisfacției persoanei de pe urma prestării muncii. Sociologia muncii este o ramură a sociologiei care are drept obiect de cercetare procesele sociale tipice ce se manifestă prin atitudinea persoanei față de muncă, activitatea socială a acesteia, relațiile oamenilor și a grupurilor sociale în mediul de muncă.[103] Ca și știință sociologia muncii are tangențe directe cu științele economice (economia întreprinderii, statistica, organizarea muncii), precum și cu discipline sociologice ramurale – sociologia organizațiilor, sociologia managementului întreprinderii, sociologia economiei etc.

*Dimensiunea filosofică* a raporturilor de muncă se manifestă în studiul activității conștiente specifice omului, îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia ființa umană efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre ea și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale.[104]

*Dimensiunea economică* a raporturilor de muncă se referă la studiul relațiilor de muncă, a condițiilor de formare și dezvoltarea a potențialului lucrativ uman, a celor mai raționale căi de dezvoltare în scopul creșterii eficacității muncii și asigurării unui nivel suficient de calitate a vieții; studiul legităților economice de dezvoltare a sferei de prestare a muncii, precum și a celei ocupaționale, diversificarea mecanismelor de creștere a eficacității muncii la diferite nivele ale economiei.[105] Ca și domeniu științific, economia muncii se ocupă cu studiul relațiilor social-economice, care apar în procesul muncii sub influența factorilor terțiari, iar conceptul de muncă este elementul-cheie pentru știința economiei muncii. Totodată, obiectul economiei muncii include și analiza pieței forței de muncă, a resurselor de muncă și a politicilor

---

[103] Pentru detalii vezi: Ю.Н.Попов, А.В.Шевчук, *Современная экономика и социология труда*, - Москва, издательство «Экон-Информ», 2003 г.

[104] *«Философско-политэкономическая категория - труд как абстракция сама по себе, без воплощения его (труда) в себе и через себя человеческим субъектом есть не что иное, как действительность. Эта действительность становится истинной при воплощении трудового гения человеком в самом себе посредством себя, при этом, ничуть не отчуждаясь, а утверждая себя для самого себя, в первую очередь, и для окружающего социума, благодаря последнему. Именно так следует понимать феномен труда, трудовой гений вообще».* Pentru detalii vezi: Парцвания В.В., *Отчуждение человека в перспективе глобализации мира. Сборник статей. Выпуск I* (под редакцией Маркова Б.В., Солонина Ю.Н., Парцвания В.В.), - издательство "Петрополис", Санкт-Петербург, 2001 г., p. 262-273.

[105] Pentru detalii vezi: Adriana Burlea Șchiopoiu, Claudiu Bocean, *Economia muncii*, - Craiova, editura „Universitaria", 2005.

ocupaţionale, studierea veniturilor salariaţilor şi a cheltuielilor salariale ale angajatorilor, cercetarea problematicii randamentului şi eficacităţii muncii. Economia muncii implică şi elaborarea metodologiilor de optimizare a numărului de salariaţi pentru întreprinderi, precum şi metodologia de cercetare şi abordare a capitalului uman în sfera economică.

*Dimensiunea tehnică* a raporturilor de muncă vizează analiza măsurilor tehnico-ştiinţifice adopate pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, înlăturarea consecinţelor acestora în caz dacă s-au produs, măsuri care sunt materializate în mecanisme tehnice de securitate a muncii, protecţie mecanică a muncii, dotare tehnică, optimizare a fluxului tehnologic în procesul de prestare a muncii etc.

*Dimensiunea antropologică* a raporturilor de muncă abordează cercetarea muncii ca şi activitate tipic umană în dimensiunea omului drept *homo faber*, activitate de transformare a naturii, activitate prin intermediul căreia s-au dezvoltat facultăţile intelectuale ale omului, s-a produs diferenţierea comportamentului uman vis-à-vis de comportamentul animal şi prin intermediul cărora (a raporturilor de muncă) se determină viitorul cultural şi istoric al fiinţei umane. Abordarea antropologică a raporturilor de muncă este strâns legată de viziunea creaţionistă sau evoluţionistă asupra originii fiinţei umane, astfel concluziile antropologilor specializaţi în domeniu sunt, adesea, contradictorii. Ştiinţa antropologiei muncii se ocupă inclusiv cu studierea rolului muncii în apariţia unor trăsături fundamentale ale omului care îl deosebesc de lumea animală, cum sunt limbajul, existenţa în societate, capacitatea de a stăpâni natura, precum şi rolul muncii în formarea particularităţilor anatomo-fiziologice distinctive ale omului.

*Dimensiunea etică* a muncii constă în studiul setului de valori obţinute ca rezultat al procesului muncii, credinţei că relaţiile de muncă produc un beneficiu moral persoanei şi au capacitatea de a întări caracterul persoanei, incluzând iniţiativa şi menţinerea aptitudinilor sociale ale omului.[106] Cel mai cunoscut studiu asupra eticii muncii se consideră a fi opera fundamentală a economistului politic şi sociologului german Max Weber *„Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus"*,[107] lucrare care a servit drept piatră de temelie în studiile sale de sociologie a religiilor şi, totodată, fiind prima lucrare ştiinţifică care abordează conceptul de etică a muncii. În această lucrare Weber a subliniat importanţa protestantismului ascetic care a condus la naşterea capitalismului, a birocraţiei şi a statului raţional-legal din Vest.

*Abordarea intradisciplinară a raporturilor juridice de muncă* se efectuează în cadrul intern al ştiinţelor dreptului. Intradisciplinaritatea este specifică oricărui domeniu al ştiinţelor social-umane, inclusiv şi domeniului

---

[106] Pentru detalii vezi: Robert Somerville, *Ca pentru Domnul. O perspectivă creştină asupra eticii muncii*, - Cluj, editura „Logos", 1999.

[107] Max Weber, *Etica protestantă şi spiritul capitalismului*, - Bucureşti, editura „Humanitas", 2007.

ştiinţelor juridice. Ca şi instituţie fundamentală a ştiinţei dreptului muncii, raporturile juridice de muncă nu poartă un caracter obiectiv; acestea, ca şi orice altă instituţie a dreptului, pot fi abordate ştiinţific numai în mod subiectiv, având imprimate pe ele pecetea spaţiului social-politic şi economic în interiorul căruia se dezvoltă. În acest context abordarea raportului juridic de muncă în cadrul închis al spaţiului de operare al ştiinţei dreptului muncii este imposibilă. Atât câmpul epistemic al raporturilor juridice de muncă, cât şi câmpul praxiologic al acestora este unul foarte flexibil, fără a avea hotare fixe şi strict determinate. Putem cu siguranţă afirma că nu există, *eo ipso*, nici un raport juridic de muncă, inclusiv nici un raport tipic, care să nu aibă tangenţe directe sau indirecte cu alte raporturi juridice care fac obiectul altor domenii de cercetare (ramuri de drept) din cadrul ştiinţelor juridice.

Ceea ce ne interesează, în primul rând, nu este impactul elementelor raportului juridic de muncă (ca şi instituţie a dreptului muncii) asupra raporturilor juridice, care fac obiectul de cercetare al altor ramuri de drept, ci invers – impactul elementelor constitutive ale altor raporturi juridice, aflate în afara câmpului epistemic al dreptului muncii, asupra raportului juridic de muncă, ca şi entitate cercetabilă prin intermediul mecanismelor utilizate în materia epistemologică a ştiinţelor juridice. Altfel spus, este important ca în cadrul abordării intradisciplinare a raportului juridic de muncă să fie determinat impactul pe care îl au asupra raportului în cauză alte raporturi care au ca şi obiect indirect munca, în calitate de activitate socială conştientă a omului care urmăreşte un anumit scop final, chiar dacă aceasta nu reprezintă faţeta primară a obiectului respectiv. În acest sens este necesar de a cerceta şi alte dimensiuni ale raportului juridic de muncă, în afară de dimensiunea intrinsecă a acestuia - cea de instituţie clasică, fundamentală şi formatoare ca atare a dreptului modern al muncii.

O primă dimensiune obligatorie pentru abordare constituie *dimensiunea de drept constituţional* a raportului juridic de muncă. Sub aspectul dreptului constituţional, dreptul la muncă, garantat la nivelul legii supreme prin intrermediul art.43 din Constituţiie,[108] poate fi realizat prin intermediul a varia modalităţi, în majoritatea cazurilor prin intermediul unor raporturi de natură juridică diferită: de drept al muncii, de drept civil, de drept comercial, de drept administrativ, de drept militar, de drept poliţienesc etc. Astfel dimensiunea constituţională a raportului juridic de muncă este una fundamentală pentru abordarea epistemologică, dar şi praxiologică a instituţiei raportului de muncă, deoarece prin intermediul Constituţiei se oferă suport primar elementar socializării persoanei sub diferite aspecte, inclusiv

[108] Potrivit prevederilor art.43 alin.(1) din Constituţie, *orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, precum şi la protecţia împotriva şomajului.*

sub aspectul relaţionării acesteia cu alte persoane în procesul prestării unei munci, în calitate de activitate socială conştientă.

*Dimensiunea de drept civil* a raportului juridic de muncă se manifestă prin intermediul unor raporturi juridice care au drept obiect munca, dar care nu cad sub incidenţa directă a normelor de drept al muncii, ci sub incidenţa normelor conţinute în Codul civil. Astfel, potrivit prevedrilor art.2 alin.(2) din Codul Civil, „raporturile familiale, locative, *raporturile de muncă*, de exploatare a resurselor naturale şi de protecţie a mediului înconjurător, ce corespund prevederilor alin.(1), sunt reglementate de prezentul Cod şi de alte legi." Legislaţia civilă are drept obiect de reglementare raporturile civile clasice – cele patrimoniale şi cele personal nepatrimoniale dintre persoane fizice şi juridice, - dar şi un şir de raporturi de natură juridică „transfrontalieră", cum ar fi cazul unui segment aparte al raporturilor de muncă, reglementate de către Codul civil. Potrivit logicii legiuitorului, legislaţia civilă se aplică acestor raporturi de muncă direct, iar nu în mod subsidiar. Privite din această prismă, în categoria dată de raporturi se includ diverse categorii, cum ar fi cele generate de contractele de mandat, cele generate de contractele de prestări servicii, de contractele de antrepriză etc. Dar aşa cum se menţiona şi în literatura de specialitate, în cazul în care în Codul muncii sau în alte acte normative destinate reglementării raporturilor de muncă sunt stabilite reguli speciale în raport cu normele din Codul civil, în conformitate cu adagiul *lex specialis derogat generalis* se vor aplica prevederile Codului muncii şi a altor legi în materie de drept al muncii care apar, în raport cu prevederile art.2 din Codul civil, drept acte normative speciale.[109]

La fel ca şi în cazul dimensiunii civilistice, *dimensiunea de drept administrativ* a raporturilor de muncă este una destul de extinsă, fiind exprimată prin intermediul unor raporturi de muncă reglementate de legislaţia administrativă şi care cad atât sub incidenţa dreptului administrativ, cât şi sub incidenţa dreptului muncii. Cele mai multe raporturi juridice de muncă de acest gen sunt raporturile care apar în legătură cu exercitarea unei funcţii publice (dar nu numai) şi care sunt reglementate de un act normativ special – *Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr.158 din 04.07.2008.*[110] Potrivit prevederilor art. 30 din Lege, în baza actului administrativ de numire în funcţia publică, emis în condiţiile legii, apar raporturi de serviciu. Discutate aprig şi uneori cu argumente care nu se prea încadrează în spaţiul dezbaterilor academice, raporturile respective nu cunosc o interpretare uniformă în doctrina juridică. Într-o opinie doctrinară se menţionează că natura juridică a raportului de serviciu este cea a unui raport juridic de muncă, născut în urma realizării acordului de voinţă între

---

[109] Nicolae Eşanu, art. 2, în *Comentariul Codului civil al Republicii Moldova*, vol.I, - Chişinău, Î.S.F.E.-P. „Tipografia Centrală", 2006, p.26.

[110] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.230-232 din 23.12.2008.

autoritatea sau instituţia publică şi funcţionarul public, printr-un contract administrativ, iar analiza acestui raport juridic face parte din dreptul administrativ.[111]

*Dimensiunea de drept militar* a raportului juridic de muncă este exprimată, la rându-i, prin intermediul unor raporturi de muncă generate de activitatea socială a miltarilor şi este reglementată prin intermediul unor acte normative speciale, cel mai important act în domeniu fiind *Legea cu privire la pregătirea cetăţenilor pentru apărarea Patriei nr.1245 din 18.07.2002.*[112] Potrivit prevederilor art.4 din Lege, serviciul militar este o formă specială a serviciului public ce rezidă în îndeplinirea de către cetăţeni a datoriei constituţionale privind pregătirea pentru apărarea Patriei exclusiv în cadrul Forţelor Armate ale Republicii Moldova. În acest context, în cadrul literaturii de specialitate se insistă asupra caracterului special al raporturilor de serviciu ale militarilor, pe de o parte,[113] iar pe de lată parte – a caracterului de raporturi de muncă, reglementate prin legi speciale.[114] În orice caz, ne aflăm în faţa existenţei unui raport de muncă reglementat primar de către o altă ramură de drept – dreptul militar, şi care nu poartă trăsături tipice ale unui raport juridic de muncă, generat de un contract individual de muncă reglementat de Codul muncii.

*Dimensiunea de drept poliţienesc* a raportului juridic de muncă este exprimată prin intermediul unor raporturi juridice de muncă de ordin special, apărute în rezultatul satisfacerii serviciului în cadul organelor de poliţie din Republica Moldova. Activitatea prestată de către poliţişti în calitate de activitate socială utilă şi conştientă este reglementată prin intermediul unor acte normative speciale, locul cel mai important fiind acordat *Legii cu privire la poliţie nr.416 din 18.12.1990.*[115] Potrivit prevedrilor art.18 şi art.20 din Lege, personalul poliţiei este compus din colaboratori ai poliţiei, funcţionari publici şi personal contractual, care desfăşoară activităţi auxiliare, iar angajarea, transferarea şi concedierea din poliţie se efectuează în conformitate cu Legea cu privire la poliţie, Codul muncii şi alte acte legislative aplicându-se doar în măsura în care nu contravin legii în cauză. În acest context se poate afirma că serviciul în cadrul organelor poliţiei are natura unui raport juridic de muncă complex, inclusiv de ordin juridico-administrativ. Din aceste considerente dimensiunea raportului juridic de muncă al poliţiştilor este plasată în afara câmpului de acţiune a legislaţiei muncii, deşi aceasta, şi în primul rând prevederile Codului muncii, pot fi aplicate potrivit aceluiaşi adagiu *lex*

---

[111] Răzvan Viorescu, *Reglementarea juridică a funcţiei publice în statele europene*, autoreferatul tezei de doctor în drept, - Chişinău, 2009, publicat pe pagina web: http://www.cnaa.md/files/theses/2010/14917/razvan_viorescu_abstract.pdf (accesat la 08.04.2011).

[112] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.137-138 din 10.10.2002.

[113] Xenofon Ulianovschi, Gheorghe Ulianovschi, Vitalie Bucatari, *Dreptul militar in Republica Moldova*, - Chişinău, editura „Prut Internaţional", 2003, p.56-57.

[114] Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii. Manual*, p.67-68.

[115] Republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.17-19 din 31.01.2002.

*specialis derogat generalis.* Ca şi în cazul raportului de serviciu al funcţionarilor publici, reglementat prin intermediul unei legi speciale, natura juridică a raportului de muncă al poliţiştilor este una de raport juridic de muncă, dar care este reglementat atât prin intermediul dreptului poliţienesc, cât şi al dreptului muncii.

*Dimensiunea de drept vamal a raportului juridic de muncă* este exprimată prin intermediul unor raporturi juridice de muncă de ordin special, apărute în urma angajării persoanei în cadrul organelor vamale şi obţinerii statutului de colaborator vamal. Activitatea de muncă prestată de către colaboratorii vamali este reglementată prin intermediul unei legi speciale – *Legea serviciului în organele vamale nr.1150 din 20.07.2000.*[116] Potrivit art.1 din Legea în cauză, serviciul în organele vamale este un gen special de activitate în serviciul public prin care se exercită funcţiile, drepturile şi obligaţiile organelor vamale, incluse în sistemul organelor de drept şi al organelor securităţii statului. Este interesantă formularea conţinută în art.3 din Lege, potrivit căreia în cadrul organelor vamale activează funcţionari publici, supuşi reglementărilor Legii cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public, şi personal contractual, care desfăşoară activităţi auxiliare, supus reglementărilor legislaţiei muncii. La o primă vedere, s-ar putea trage concluzia, că doar personalul auxiliar din cadrul organelor vamale se află în raporturi juridice de muncă, supuse reglementărilor legislaţiei muncii, ceilalţi angajaţi – colaboratorii vamali – aflându-se în alte raporturi juridice cu organele vamale, care nu poartă caracter de raporturi juridice de muncă. O astfel de concluzie însă nu este susţinută de alte norme din Lege, inclusiv de către norma din conţinutul art.5, potrivit căreia angajarea în serviciu în organele vamale este benevolă şi se face în bază de contract individual de muncă. Natura juridică a raporturilor de serviciu ale colaboratorilor vamali este cea a unui raport juridic de muncă, născut în urma realizării acordului de voinţă între organul vamal şi colaboratorul vamal, printr-un contract individual de muncă, iar analiza acestui raport juridic face parte atât din dreptul vamal, cât şi din dreptul muncii.

*Dimensiunea de drept penitenciar* a raportului juridic de muncă este, la fel ca şi în cazurile menţionate mai sus, una specială, raportul de serviciu al colaboratorilor sistemului penitenciar fiind generat de satisfacerea serviciului special în cadrul sistemului organelor penitenciare din Republica Moldova. Raportul de serviciu menţionat aici este reglementat de o lege specială – *Legea cu privire la sistemul penitenciar nr.1036 din 17.12.1996.*[117] Potrivit prevederilor art.19 ($18^3$) din Lege, încadrarea în serviciu, atestarea, detaşarea, transferarea şi concedierea din sistemul penitenciar se efectuează în

[116] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.106-108 din 24.08.2002.
[117] Republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.183-185 din 10.10.2008.

conformitate cu Legea cu privire la sistemul penitenciar şi cu regulamentul special aprobat de Guvern, şi numai în partea în care exercitarea serviciului în cadrul sistemului penitenciar nu este reglementată prin acte normative speciale, se aplică prevederile Codului muncii. În acest sens se poate concluziona că natura juridică a raporturilor de serviciu ale colaboratorilor sistemului penitenciar este cea a unui raport juridic de muncă, născut în urma realizării acordului de voinţă între organele speciale ale sistemului penitenciar şi colaboratorul sistemului penitenciar, iar încadrarea acestui raport juridic face parte, în primul rând, din dreptul penitenciar, aplicându-se subsidiar şi normele dreptului muncii.

*Dimensiunea de drept comercial* a raportului juridic de muncă este exprimată prin intermediul unor raporturi juridice de ordin special, apărute în rezultatul prestării unei activităţi de natură managerială în cadrul unor societăţi comerciale. Raporturile juridice respective sunt reglementate de mai multe legi, inclusiv de Codul civil, *Legea privind societăţile pe acţiuni nr.1134 din 02.04.1997*,[118] *Legea privind societăţile cu răspundere limitată nr.135 din 14.06.2007*[119] şi alte legi. Potrivit prevederilor art. 61 din Codul civil, persoana juridică îşi exercită de la data constituirii drepturile şi îşi execută obligaţiile prin administrator, aceasta fiind persoană fizică care, prin lege sau prin actul de constituire, este desemnată să acţioneze, în raporturile cu terţii, individual sau colectiv, în numele şi pe seama persoanei juridice, iar raporturile dintre persoana juridică şi cei care alcătuiesc organele sale executive sunt supuse prin analogie regulilor mandatului cu condiţia că legea sau actul de constituire nu prevede altfel.

În cazul societăţilor pe acţiuni, potrivit prevederilor art.50, 69 şi 70 din Lege, modul de numire a conducătorului organului executiv al societăţii (director, manager etc.), se stabileşte prin intermediul actelor societare interne ale societăţii, adică prin statutul acesteia, sau de către adunarea generală a acţionarilor. Organul executiv al societăţii poate fi colegial (comitet de conducere, direcţie) sau unipersonal (director general, director), iar funcţionarea acestuia se face în baza legislaţiei, statutului societăţii şi regulamentului organului executiv al societăţii, ceea ce denotă în mod clar caracterul corporativist (societar) al raporturilor juridice care apar între managerul societăţii pe acţiuni şi societate.

O modalitate similară de determinare a administratorului societăţii funcţionează şi în cazul societăţilor cu răspundere limitată, ca şi în cazul societăţilor pe acţiuni, dar cu unele mici diferenţieri. Astfel, potrivit prevederilor art.49 şi 70 din Lege, dacă actul de constituire (act societar intern) nu prevede altfel, desemnarea şi eliberarea înainte de termen a

[118] Republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1-4 din 01.01.2008.
[119] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.127-130 din 17.08.2007.

administratorului ține de competența adunării generale a asociaților sau de cea a consiliului societății. Potrivit prevederilor art.69 a Legii în cauză, poate avea calitatea de administrator (manager) numai o persoană fizică majoră, cu capacitate deplină de exercițiu, iar legislația muncii se extinde asupra relațiilor dintre administrator și societate numai în măsura în care nu este în contradicție cu Legea privind societățile cu răspundere limitată. Din aceste considerente raporturile juridice de muncă dintre administratorul societății și societate sunt de natură comercială, raport născut în urma realizării acordului de voință între societate și administrator, materializate, de regulă, printr-un contract de mandat, iar analiza acestui raport juridic face parte, în opinia noastră, atât din dreptul comercial, cât și din dreptul muncii.

*Dimensiunea de drept confesional* a raporturilor juridice de muncă de asemeni este una de natură juridică specială - de drept necomercial și neguvernamental, - fiind guvernată de legi speciale și materializată prin intermediul unor raporturi juridice speciale apărute între slujitorii (deserveții) cultelor religioase și organizația confesională, în calitate de persoană juridică necomercială. Raporturile juridice respective sunt reglementate de către o lege specială în domeniu – *Legea privind cultele religioase și părțile lor componente nr.125 din 11.05.2007.*[120] Potrivit prevederilor art.34 și 35 din Lege, părțile componente ale cultelor religioase, instituțiile și întreprinderile înființate de ele pot angaja lucrători în conformitate cu legislația muncii, angajarea deserveților și salariaților cultelor religioase putând fi efectuată în baza unui contract individual de muncă încheiat în formă scrisă. Chiar dacă sunt grefate pe un contract individual de muncă, raporturile juridice de deservire cultică nu pot fi supuse în totalitate, în opinia noastră, reglementărilor generale ale legislației muncii, fără a ține cont de specificul unei sau altei confesiuni religioase. După cum s-a menționat de către cercetătorii domeniului respectiv, obiectul raportului juridic este unul specific și ține de comportamentul confesional, religios al deserventului cultului, care nu poate fi întotdeauna și în totalitate conformizat prevederilor legislației muncii.[121] Raportul juridic în cauză este un raport de drept confesional, de natura raportului juridic de muncă cu elemente atipice, generat în urma realizării acordului de voință dintre organizația de cult și deserventul (salariatul) cultului respectiv și materializat, de regulă, prin intermediul încheierii unui contract individual de muncă guvernat în mod direct de normele dreptului confesional și subsidiar de cele ale dreptului muncii.

*Dimensiunea de drept maritim* a raporturilor juridice de muncă este exprimată prin intermediul unor raporturi juridice de muncă de ordin special, apărute în rezultatul prestării unei munci de către personalul ambarcat în

---

[120] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.127-130 din 17.08.2007.

[121] О.В.Старков, *Лекция по теме «Религиозное и конфессиональное право»*, - Ставрополь, журнал «Российский криминологический взгляд» №3/2009 г., p.237-245.

urma încheierii, de regulă, a unui contract de ambarcare, în calitate de varietate a contractului individual de muncă.[122] Activitatea prestată de către personalul ambarcat este reglementată prin intermediul unui act normativ special – *Legea pentru aprobarea Codului navigației maritime comerciale al Republicii Moldova nr.599 din 30.09.1999.*[123] Potrivit prevedrilor art.54 şi art.58 din Cod, raporturile dintre membrii echipajului şi armator sunt reglementate de legislația statului al cărui pavilion îl poartă nava, dacă contractul ce reglementează astfel de raporturi nu prevede altfel, iar modul de înrolare şi de concediere a membrului de echipaj, drepturile şi obligațiile lui, condițiile de muncă şi de retribuție sunt stabilite de legislația Republicii Moldova, inclusiv de Codul în cauză, de regulamentul serviciului pe nave maritime, de acordurile (contractele) colective şi individuale de muncă. Raportul juridic de muncă al personalului ambarcat, generat de către contractul de ambarcare, ia naştere între personalul ambarcat pe o navă comercială şi armatorul navei, ca urmare a prestării unei munci calificate specifice de către personalul în cauză în folosul armatorului, acesta fiind obligat să remunereze munca respectivă şi să creeze condițiile necesare prestării acestei munci specifice la bordul navei.

Natrura juridică a raportului de ambarcare este una specială nu numai datorită contractului care se încheie între personalul ambarcat şi armator, dar şi modului extrateritorial (extranațional) de prestare a muncii respective de către personalul navei. Datorită faptului că Republica Moldova nu este o țară maritimă, în majoritatea absolută a cazurilor prestarea muncii de către personalul navei se face în afara hotarelor țării şi, din aceste considerente, în anumite cazuri intervine necesitatea de aplicare şi respectare inclusiv a normelor juridice în materie ale statelor, în ale căror ape teritoriale navighează nava respectivă. Obligația dată este menționată în mod expres prin intermediul normei conținute în art.11 din Cod, potrivit căreia includerea în contractele prevăzute de Codul navigației maritime comerciale de clauze privind aplicarea legislației străine şi a uzanțelor navigației maritime comerciale se admite în cazul în care părțile sunt în drept să deroge de la dispozițiile Codului.

---

[122] Bogdan Mitric Marian, *Raporturile juridice de muncă ale personalului ambarcat*, autoreferatul tezei de doctor în drept, - Chişinău, 2009, publicat pe pagina web: http://www.cnaa.md/files/theses/2009/14544/marian_bogdan_-mitric_abstract.pdf (accesat la 08.04.2011).

[123] Publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1-4 din 11.01.2001.

## SECȚIUNEA II

# DIHOTOMIA TIPICULUI ŞI ATIPICULUI ÎN RAPORTURILE JURIDICE DE MUNCĂ

## Capitolul III.
## RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ TIPIC

### *§1. Abordarea dihotomică a raportului juridic de muncă: raportul tipic şi raportul atipic*

Ştiinţa dreptului muncii a abordat raportul juridic de muncă întotdeauna cu maxim interes epistemologic. Îndeosebi a excelat în această privinţă doctrina sovietică a dreptului muncii, chiar dacă în literatura de specialitate rusă (postsovietică) a anilor '90 ai secolului trecut unii autori şi-au exprimat şi alte puncte de vedere, retractându-şi poziţia iniţială, inclusiv până la faptul neabordării şi excluderii din conţinutul cursurilor de drept al muncii a instituţiei raportului juridic de muncă. Astfel, Alexei Paşkov, în conţinutul manualului *Трудовое право России*, editat în anul 1994, nu abordează în general raportul juridic de muncă, la fel şi Evghenii Hohlov în cadrul lucrării *Курс российского трудового права*, editat în anul 1996.[124] Totuşi, majoritatea autorilor ruşi, mai ales începând cu anii 2000, revin atât asupra includerii instituţiei raportului juridic de muncă în conceptul clasic al unui tratat complet de drept al muncii,[125] cât şi asupra discuţiilor doctrinare privind conceptul general al unui raport juridic de muncă, precum şi privind extensiunile acestuia.[126] De la opinia exprimată de către cercetătorul sovietic rus Nikolai Alexandrov privind natura unitară şi indivizibilă a raportului juridic de muncă s-a ajuns – treptat, în urma unor dezbateri doctrinare, - la poluri diametral opuse: de la includerea în cadrul conceptului clasic al raportului juridic de muncă a tuturor raporturilor juridice care au drept obiect direct sau indirect activităţile individuale sau colective de muncă, până la negarea şi excluderea generală şi necondiţionată a conceptului raportului juridic de muncă, ca şi instituţie autonomă a sistemului dreptului muncii, din abordările epistemologice şi praxiologice în materie de drept al muncii.

Conceptul de raport juridic de muncă este, iniţialmente, o idee rezultată din procesul de abstractizare, fiind un concept de natură pur epistemologică. Însă concomitent cu abordarea teoretică respectivă este necesar de a ţine cont de faptul, că raportul juridic este totodată şi un raport real şi concret, o relaţie

---

[124] *Трудовое право России*, учебник, под ред. проф. А.С.Пашкова, - Санкт-Петербург, издательство Санкт-Петербургского Университета, 1994 г.; *Курс российского трудового права: часть общая*, в 3-х томах, т.I, под общ. ред. С.П.Маврина, А.С.Пашкова, Е.Б.Хохлова, - Санкт-Петербург, издательство Санкт-Петербургского Университета, 1996 г.

[125] А.М.Лушников, М.В.Лушникова, *Курс трудового права*, учебник, в 2-х томах, т. I, 2-е издание, перераб. и доп. – Москва, издательство «Статут», 2009 г.; *Трудовое право России*, под ред. проф. Куренного А.М., - Москва, издательство «Юристъ», 2004 г.; К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова, *Трудовое право России*, - Москва, издательство «Проспект», 2004 г.; Е.А.Ершова, *Трудовое право в России*, - Москва, издательство «Статут», 2007 г.

[126] Vezi în acest sens: Е.Б.Хохлов, *Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права*, p.50-67; Б.А.Горохов, С.Н.Маврин, Е.Б.Хохлов, *Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений*, - Москва, журнал «Правоведение» №6/2003 г., p.38-39.

socială determinată şi subiectivizată între un angajator şi un salariat care sunt investiţi cu drepturi şi obligaţii, reprezentând o legătură conductivă şi comunicaţională între aceştia. Modelarea raportului respectiv se efectuează prin intermediul normelor de drept al muncii, însă comportamentul social concret şi subiectiv al participanţilor la relaţia în cauză deseori nu corespunde modelului prestabilit, de aceea cu regularitate intervine problema perfecţionării continue a normelor de drept al muncii în încercarea de a îngloba tot spectrul valoric posibil al relaţiilor de muncă. Încercarea dată este, de fapt, imposibilă, deoarece întotdeauna relaţiile sociale de muncă vor fi cel puţin cu un pas în faţa normei juridice menite să le reglementeze; adică în permanenţă vom avea de a face cu două modele la fel de reale, adevărate şi „palpabile" ale raportului juridic de muncă: un model de raport majoritar, tipizat şi previzibil, şi un alt model – minoritar, netipizat şi imprevizibil, de factura unui „rebel" care nu doreşte sau poate că nici nu poate să se încadreze în cadrul modelului tipizat şi previzibil. Dacă circulaţia, deplasarea modelului tipic al raportului juridic de muncă este, sub aspect pur epistemologic, conservatoare şi uşor controlabilă, modelul atipic al raportului respectiv este cu mult mai liberal, uneori chiar cu nuanţe de „libertinaj juridic", deplasându-se adesea brownian şi destul de haotic, departe de orbita previzibilă a raportului juridic de muncă tipic. Este important de menţionat că devierea acestuia poate fi atât una benefică participanţilor la raportul juridic de muncă, de factură practică pozitivă, cât şi una mai puţin benefică, uneori chiar eminamente negativă pentru aceştia, de o factură juridică mai mult sau mai puţin nuanţată. Astfel, din sfera perfectă a modelului-etalon al raportului juridic de muncă tipic, creat în cadrul tihnit al laboratoarelor de tehnică legislativă, trebuie să ne deplasăm către sfera modelului real şi deseori atipic al raportului de muncă, care nici pe departe nu este dornic de a se menţine închistat în cadrul propus de către legiuitor prin intermediul normelor juridice de drept al muncii. Ca şi construcţie juridică, raportul de muncă este un concept polivalent, iar abordarea epistemologică a conceptului în cauză nu poate fi completă fără conştientizarea naturii dihotomice a acestuia. Trunchiul conceptual al raportului juridic de muncă fiind unic, tulpina praxiologică se dezvoltă bifurcat, producând o multitudine de „fructe", unele încadrându-se în limitele prescrise normativ, altele – nu, fiind diferite atât extrinsec, în comparaţie cu cele care se încadrează în modelul tipic, cât şi intrinsec - unele cu altele, - singura coardă care le ţine împreună fiind faptul apartenenţei la acelaşi produs atipic al tulpinii-mame.

În calitate de formă de realizare practică a reglementării juridice a relaţiilor sociale de muncă, raportul juridic de muncă determină atât unitatea internă şi interdependenţa elementelor sale constitutive, cât şi covalenţele pe care le deţine cu alte categorii social-juridice. Indiferent de modelul tipic sau

atipic de care ține, raportul de muncă în cauză reprezintă forma juridică de realizare faptică a relațiilor sociale de muncă, relații interdependente și pluriparticipative; este forma pe care o capătă raporturile în cauză prin intermediul reglementării de către normele juridice atât de drept al muncii, cât și prin intermediul unor norme juridice din cadrul altor domenii ale dreptului. După cum afirma cu mai mulți ani în urmă Serghei Bratusi (1968), dacă forma ține de structura unui bun, atunci conținutul și forma acestuia nu sunt obligatoriu entități diferite; forma este inseparabil legată de conținut.[127]

Ambiția noastră teoretică - de a aborda sub aspect dihotomic raportul juridic de muncă, - are o miză epistemologică importantă. Dihotomia este separarea unui întreg în două părți care nu se suprapun, în sensul că nimic nu poate aparține ambelor părți simultan, iar diviziunea dihotomică este utilizată pe larg în cadrul filosofiei, a științelor matematice precum și în cadrul logicii. Diviziunea dihotomică presupune împărțirea unui concept – în cazul nostru a conceptului de raport juridic de muncă, - în două părți, cu elemente de contradictorialitate între ele. În studiul de față dihotomia raportului juridic de muncă este abordată în calitate de instrument de cercetare deoarece, în opinia noastră, anume abordarea dihotomică - prin intermediul *diviziunii dihotomice a raportului juridic de muncă*, - este mai corectă din punct de vedere epistemologic, astfel reușindu-se păstrarea scopului inițial. Utilizarea instrumentelor clasice de împărțire a raporturilor juridice de muncă în raporturi tipice și atipice ni se pare insuficientă și irelevantă scopului propus, deoarece este dificil de a alege un criteriu de clasificare, care să corespundă întru totul exigențelor unei cercetări cu adevărat științifice. Mai mult ca atât: dacă aspirăm la respectarea rigorilor științifice de cercetare, atunci considerăm imposibilă determinarea unui criteriu elocvent pentru clasificarea raporturilor juridice în raporturi tipice și raporturi atipice. Însăși termenul *atipic* presupune lipsa esenței (în cadrul conceptului de raport juridic de muncă atipic) a ceea ce este considerat drept *tipic* în cadrul altui concept – a celui de raport juridic de muncă tipic. Atipicitatea reclamă lipsa completă a tipicității, ceea ce este - cel puțin în opinia noastră, - perfect valabil în cadrul abordării conceptuale a raportului juridic de muncă. În literatura de specialitate din România, de exemplu, majoritatea cercetătorilor nu clasifică raporturile juridice de muncă în tipice și atipice, ci abordează tipicitatea și atipicitatea raporturilor de muncă drept forme ale raporturilor în cauză.

Diviziunea dihotomică a conceptului de raport juridic de muncă este utilizată în calitate de criteriu auxiliar pentru fracționarea raporturilor juridice de muncă. În cazul când există un concept clar și prestabilit al raportului juridic de muncă, devenit deja clasic, și care este fundamentat în exclusivitate

[127] С.Н. Братусь, *Содержание и формы права*, - Москва, «Ученые записки ВНИИСЗ. Выпуск XIV», 1968 г., p.34.

pe un contract individual de muncă, celelalte raporturi care nu corespund conceptului clasic, fiind foarte diverse şi pestriţe atât ca şi entităţi cercetabile pur epistemologic, cât şi ca entităţi de ordin practic, necesită a fi, la rândul lor, reunite în cadrul unui alt concept ştiinţific. Cele mai multe raporturi juridice de muncă abordate şi considerate de către noi, în prezentul studiu monografic, drept raporturi atipice, fac obiectul de cercetare, dar şi de integrare, mai mult sau mai puţin argumentată logic, şi al altor ramuri ale epistemologiei, dar şi ale praxiologiei dreptului. În mod evident, acest fapt presupune şi existenţa unei anumite opoziţii, cu argumente mai mult sau mai puţin plauzibile, faţă de plasarea (considerată de opoziţia în cauză drept incorectă) acestor raporturi în cadrul materiei de drept al muncii. Pentru a păstra spiritul colegialităţii - pe care îl considerăm, de altfel, foarte important pentru noi în cadrul unei cercetării ştiinţifice, - nu contestăm faptul că o anumită parte din raporturile juridice de muncă atipice pot fi, pe bună dreptate, plasate ca şi componente integrante ale altor ramuri ale ştiinţei dreptului, ceea ce, însă, nu presupune absolut deloc că acestea nu sunt concomitent şi raporturi juridice de muncă care, privite prin prisma obiectului şi metodei ştiinţei dreptului muncii, poartă haina juridică a unor entităţi atipice, dar importante şi integratorii dreptului muncii.

*Eo ipso*, fiind abordate dihotomic ca şi entitate colectivă unică, raporturile juridice de muncă atipice au un singur lucru în comun care le uneşte – *nu sunt* raporturi de muncă tipice, - toate celelalte elemente produc o diferenţiere netă în interiorul grupului extrem de pestriţ al raporturilor atipice. Divizarea dihotomică este atractivă datorită posibiltăţii pe care o oferă da a simplifica abordarea unui concept atunci când acest lucru pare, la prima vedere, a fi imposibil datorită complexităţii conceptului. În acest sens divizarea dihotomică a conceptului de raport juridic de muncă în două categorii – raporturi tipice şi raporturi atipice, - este consumată, deoarece astfel se epuizează tot spaţiul dimensional ocupat de către entitatea în cauză, cea a raportului juridic de muncă. Cele două secţiuni – raportul juridic de muncă tipic şi, respectiv, cel atipic, – ocupă tot spaţiul predestinat conceptului dat, nefiind posibilă apariţia unei noi secţiuni, celei de a treia, operabilă în paralel cu cele două. Fiecare raport juridic de muncă, din multitudinea pluralistă a celor existente, va face parte sau din categoria raporturilor tipice, sau din categoria raporturilor atipice; fiecare raport în parte excluzându-l, astfel, pe celălalt şi făcând imposibilă unirea forţată a acestora în cadrul unui singur concept general cu trăsături caracteristice comune. Raportul respectiv va fi sau tipic, sau *non-tipic*, adică *atipic*, procedându-se, de fiecare dată, la excluderea din cadrul conceptului general al raportului juridic de muncă a unei părţi componente - a raportului juridic de muncă tipic, - cealaltă componentă va reuni sub aceiaşi umbrelă „surplusul" rămas: raporturile juridice de muncă atipice.

Totodată, recunoaştem faptul că divizarea dihotomică a raportului juridic de muncă în tipic şi atipic are şi un dezavantaj, deoarece, procedând astfel, devine foarte vagă şi oarecum obscură cea de a doua componentă structurală astfel obţinută – raportul juridic de muncă atipic. Singurul lucru clar şi cunoscut despre acest raport este acela că nu este un raport tipic, ceea ce însă este de departe insuficient pentru a putea opera metodologic corect cu entitatea astfel obţinută. Dacă procedăm, în continuare, la divizarea dihotomică a raportului juridic de muncă atipic, atunci lucrurile devin şi mai puţin clare, în comparaţie cu prima divizare dihotomică efectuată. Astfel raporturile atipice pot fi, de exemplu, divizate dihotomic - la rândul lor, - în două categorii aparte: raporturi juridice de muncă ale funcţionarilor publici şi raporturi juridice de muncă ale non-funcţionarilor publici; cea de a doua categorie iarăşi poate fi divizată în continuare etc., pe când prima categorie obţinută în rezultatul primei divizări dihotomice – cea a raporturilor de muncă ale funcţionarilor publici – nu mai poate fi divizată dihotomic în continuare. Raporturile juridice de muncă ale funcţionarilor publici – raporturi atipice, - pot fi pur şi simplu clasificate, utilizându-se criteriile clasice, operabile în cazul operaţiunilor logice a unei clasificări.

Abordarea dihotomică a raporturilor de muncă ajută, aşa cum am mai menţionat, la evidenţierea conceptului tipic al raportului în cauză, separarea ulterioară a acestuia din cadrul conceptului general al raporturilor juridice de muncă, şi operarea ulterioară cu cealată componentă rămasă – cea a raporturilor juridice de muncă atipice. Acest lucru ajută mult cercetătorul la identificarea mai clară a elementelor tipice şi atipice, precum şi la cercetarea mai aprofundată a structurii şi conţinutului raporturilor juridice de muncă în general. Totodată, acest lucru nu înseamnă nicidecum simplificarea conceptului de raport juridic de muncă tipic şi transferarea acestuia pe plan secund în domeniul epistemologiei raporturilor juridice de muncă. Uniregularitatea raportului juridic de muncă tipic, în calitate de instituţie juridică rigidă, statică, este o abordare greşită şi cu siguranţă că pe parcurs conceptul de raport juridic de muncă tipic se va schimba, incluzându-se în conţinutul acestuia şi un şir de elemente, astăzi considerate a fi atipice.

Raporturile juridice de muncă atipice nu pot fi abordate în acelaşi mod ca şi raporturile juridice de muncă tipice. Raportul tipic ocupă locul central în contextul general al raporturilor juridice de muncă atât prin volumul său, cât şi prin influenţa pe care o are inclusiv asupra raporturilor de muncă atipice.

Raporturile juridice de muncă atipice nu trebuie, totodată, confundate cu raporturile juridice conexe celor de muncă, adică acele raporturi care nu pot să existe fără raporturile juridice de muncă individuale. În teoria dreptului muncii respectivele raporturi sunt considerate drept raporturi de deservire, deoarece scopul primar al acestora constă în deservirea raporturilor juridice

de muncă directe – adică a celor individuale. Totodată aceste raporturi sunt, sub aspect cantitativ, cu mult mai puține decât raporturile juridice directe - atât tipice, cât și atipice. Majoritatea absolută a raporturilor juridice de muncă sunt raporturi directe.

Sub aspectul dihotomiei tipicului și atipicului, raporturile juridice de muncă atipice ar putea fi considerate formal drept *anomalii* de la regula tipicului, promovată și susținută la nivel normativ (regulatoriu). Unele raporturile atipice au, sub aspect comparativ cu raporturile juridice de muncă tipice, conținuturi fragmentare, altele – invers; raporturile tipice putând fi considerate drept raporturi cu conținut fragmentar. Indiferent de acest fapt, și raporturile tipice, și raporturile atipice, sunt factori mediatori între muncă și *homo socialis.*

### *§2. Noțiunea și premisele raportului juridic de muncă tipic*

*Noțiunea raportului juridic de muncă tipic.* Dacă în cadrul abordării conceptuale a raportului juridic de muncă atipicitatea reclamă lipsa completă a tipicității, atunci este necesară definirea clară și concisă a conceptului de raport tipic, ca și element primar obligatoriu obținut în urma divizării dihotomice a raportului de muncă. *Eo ipso,* este înțeleasă pretenția determinării cadrului noțional și definitoriu expres și precis al entității tipizate, adică a raportului juridic de muncă tipic. Însă doctrina în materie de drept al muncii nu definește aparte raportul juridic de muncă tipic, separat de conceptul general de raport juridic de muncă. Utilizarea, în acest sens, în cadrul literaturii de specialitate a expresiei generale de *raport juridic de muncă* presupune – doctrinar, - același lucru cu utilizarea expresiei de *raport juridic de muncă tipic*. Din aceste considerente cercetătorii care admit existența raporturilor tipice și a celor atipice în materie de drept al muncii, definesc, de regulă, doar conceptul general de raport juridic de muncă.

Chiar dacă riscăm să fim acuzați de subiectivism exagerat, considerăm, totuși, că aceste două entități – cea de *raport juridic de muncă* și cea de *raport juridic de muncă tipic*, - nu sunt identice, fiind două concepte care se corelează după formula „întreg – parte". Așadar, este imperios necesară, după definirea pe care am dat-o în cadrul acestui studiu conceptului de raport juridic de muncă, să definim și partea componentă primară a acestuia, adică raportul juridic de muncă tipic. Tabloul conturat al instituției juridice a raportului juridic de muncă necesită propunerea a trei definiții aparte: a definiției conceptului general de raport juridic de muncă, a definiției conceptului de raport juridic de muncă tipic și a definiției conceptului de raport juridic de muncă atipic. Pornind de la elementele-standard ale unei noțiuni, utilizate în epistemologia dreptului, considerăm că *raportul juridic de muncă tipic reprezintă forma juridică de exprimare a relațiilor sociale de*

*muncă, aflate sub incidența directă a normelor de drept al muncii, care ia naştere pe piața forței de muncă în rezultatul încheierii unui contract individual de muncă între o persoană fizică, pe de o parte, şi o persoană juridică sau fizică, pe de altă parte, ca urmare a prestării, în condiții legale de securitate şi sănătate, a unei munci subordonate, de către prima persoană în folosul celei de a doua, şi care este remunerată pentru munca prestată sub formă de salariu.*

*Premisele raportului juridic de muncă tipic.* Raportul juridic de muncă tipic reprezintă un cadru conturat din trei premise constitutive: norma juridică de drept al muncii, participanții (antesubiecții) raportului şi faptele juridice generatoare ale raportului în cauză. În lipsa uneia din aceste premise raportul respectiv nu va fi unul funcțional şi nici nu va putea fi considerat ca şi entitate juridică. În ansamblul premiselor care condiționează apariția raportului juridic de muncă tipic rolul fundamental este exercitat de către norma de drept al muncii, participanții (antesubiecții) şi faptele juridice aflându-se în strânsă interdependență de aceasta.

*Norma de drept al muncii în calitate de premisă a raportului juridic de muncă tipic.* Normele de drept al muncii reprezintă elementul fundamental pentru apariția unui raport juridic de muncă tipic şi definesc domeniul comportării posibile sau datorate a participanților la raportul în cauză. Norma juridica de muncă (de drept al muncii) poate fi definită drept regula de conduită cu caracter general si impersonal în materie de drept al muncii, emisă de organele de stat competente sau de către alte organisme, inclusiv de natură juridică privată, abilitate cu acest drept, nerespectarea căreia poate fi sancționată prin constrângere.

Normele juridice de drept al muncii nu reprezintă un scop în sine, ele urmăresc drept finalitate modelarea comportamentelor subiecților raportului juridic de muncă tipic. Un raport social, apărut în urma prestării unei munci de către o persoană în folosul alteia, poate deveni raport juridic de muncă tipic numai dacă este reglementat în mod direct de către normele juridice în materia dreptului muncii. Deşi munca, în calitate de activitate socială umană conştientă, de cele mai multe ori poate fi efectuată numai prin intermediul unei relații sociale, nu putem afirma că respectiva relație socială de muncă este deja un raport juridic de muncă tipic. Nu avem aici în vedere cazurile când se încalcă prevederile normelor juridice care interzic anumite practici în materie de muncă, cum ar fi munca forțată, robia etc., ci trei categorii de activități sociale, utile şi legale, aparte: a) activitățile sociale utile şi neinterzise de lege, dar care nu fac obiectul reglementărilor prin intermediul normelor juridice, statul neimpunând o conduită anume subiecților aflați în raporturile respective; b) activitățile sociale utile care fac obiectul reglementărilor juridice directe sau indirecte în materie de drept al muncii

sau în materie de drept mixt, cuprinse în cadrul conceptului de raport juridic de muncă atipic; c) activitățile sociale utile care fac obiectul reglemetărilor juridice ale altor ramuri de drept şi care nu cad, sub nici o formă, sub incidența dreptului muncii. Proiectând afirmația Sofiei Popescu (2000), potrivit căreia separarea raporturilor juridice de alte raporturi sociale este determinată de faptul că raportul juridic este reglementat de către o normă de drept,[128] putem afirma că raportul juridic de muncă tipic poate fi în mod explicit separat de un raport social de muncă prin faprtul intermedierii directe şi obligatorii a primului de către o normă de drept al muncii. Norma de drept al muncii oferă energie necesară raporturiloe juridice de muncă tipice, acestea fiind propulsate praxiologic de către normele respective. Trebuie să menționăm, totodată, că aici există şi un fenomen reciproc, în sensul că deseori anumite raporturi sociale de muncă existente *de facto,* dar fără acoperire normativă, generează în cele din urmă apariția unei norme juridice, care permite încadrarea legală a raporturilor respective - de cele mai multe ori sub aspect de permisibilitate, - dar în unele cazuri şi sub aspect de interzicere a raporturilor respective de muncă.

Fiind elementul de bază al actelor normative în materie, normele de drept al muncii sunt extrem de variate, ocupând tot spațiul normativ existent, începând de la normele contractuale şi finalizând cu normele absolut imperative. Codul muncii prevede, *eo ipso*, că normele de drept al muncii se conțin în toate categoriile de acte normative, raporturile de muncă (atât cele tipice cât şi cele atipice) fiind reglementate de:

- ✓ Constituția Republicii Moldova;
- ✓ Codul muncii;
- ✓ legi ce conțin norme de drept al muncii;
- ✓ hotărâri ale Parlamentului;
- ✓ decrete ale Preşedintelui Republicii Moldova;
- ✓ hotărîri şi dispoziții ale Guvernului;
- ✓ acte emise de Ministerul Muncii, Protecției Sociale şi Familiei;
- ✓ acte emise de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;
- ✓ acte emise de autorităților publice locale;
- ✓ acte normative emise la nivel de unitate;
- ✓ contracte colective de muncă;
- ✓ convenții colective;
- ✓ tratate, acorduri, convenții şi alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.[129]

---

[128] Sofia Popescu, *Teoria generală a dreptului*, - Bucureşti, editura "Lumina Lex", 2000, p.226.
[129] Art.4 din Codul muncii.

Locul central în materia reglementării raporturilor de muncă tipice este ocupat de către normele Codului muncii, acestea având caracter de norme-cadru în domeniul dreptului muncii. Concluzia dată o putem trage din conținutul art.2 din Cod, potrivit căruia normele sale reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile juridice de muncă, acestea aplicându-se şi raporturilor de muncă reglementate prin legi organice şi prin alte acte normative. Sub aspect praxiologic instanțele de judecată sunt obligate, în cazul în care se constată că printr-un contract civil se reglementează de fapt raporturi de muncă dintre salariat şi angajator, să aplice acestor raporturi prevederile normelor de drept al muncii.

Normele juridice de drept al muncii care se conțin în legea-cadru în materia dreptului muncii – Codul muncii, - servesc drept sursă primară şi obligatorie de apariție a unui raport juridic de muncă tipic, fiind imposibilă existența unui astfel de raport care să nu cadă sub incidența normelor conținute în Cod. Contractul individual de muncă, servind în calitate de sursă primară obligatorie pentru apariția unui raport juridic de muncă tipic, este reglementat prin intermediul articolelor 45 – 88 din Cod, astfel normele respective având caracter *sine qua non* pentru apariția, derularea, modificarea, suspendarea şi stingerea unui raport de muncă tipic.

Normele codificate ale muncii se aplică tuturor raporturilor juridice de muncă tipice. Domeniul de aplicare a acestora cuprinde toate raporturile tipice cu participarea salariaților şi angajatorilor, persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt al economiei Republicii Moldova, dar nu întotdeauna s-a aplicat această regulă. Astfel, istoria reglementărilor în materie de drept al muncii din Republica Moldova a perioadei cuprinse între anii de după Actul Unirii cu România din anul 1918 şi până în anul 2003 - anul adoptării primului Cod al muncii național, - cunoaşte mai multe modalități de acțiune a normelor de drept al muncii asupra raporturilor de muncă. Într-o primă perioadă, cea a aplicării *Legii României din 1929 asupra contractelor de muncă*,[130] normele de drept al muncii ale acestei legi se aplicau raporturilor de muncă ale diferitor categorii de salariați: lucrători, lucrători la domiciliu, şefi de echipă, supraveghetori, paznici, portari, oameni de serviciu, vizitii, hamali, frizeri, chelneri, servitori, meseriaşi, membri ai echipajului, funcționari particulari, personal din birouri, profesioniști liberi, voiajori comerciali, vânzători, tipografi, lucrători ai căilor ferate, personal al ziarelor, lăutari, ofițeri din marina comercială, directori de societăți, salariați ai industriilor agricole etc., cuprinzând aproape în totalitate segementul celor care prestau o muncă (contra cost) unei alte persoane, mai puțin

[130] Publicată în Monitorul Oficial al României nr.74 din 5 aprilie 1929.

funcționarilor publici.[131] Această lege denotă faptul aplicabilității extinse a normelor legislației muncii în perioada respectivă, norme care se extindeau asupra unui domeniu vast de raporturi de muncă.

Ulterior, în perioada sovietică, normele legislației muncii au început să-și restrângă sfera de aplicare, limitându-se numai asupra raporturilor de muncă ale muncitorilor și funcționarilor (sliujbașilor). După cum se cunoaște din doctrina dreptului sovietic al muncii, ideea aplicabilității restrânse a normelor juridice de muncă numai asupra acestor categorii de salariați a fost inițiată și susținută de către Nikolai Alexandrov în anul 1959.[132] După o largă dezbatere științifică, care a avut loc la începutul anilor '70 ai secolul trecut, în conținutul Bazelor legislației muncii a Uniunii R.S.S. și a republicilor unionale, precum și în conținutul codurilor muncii ale republicilor din componența U.R.S.S., a fost inclusă sfera de acțiune restrânsă a legislației muncii, redusă doar la reglementarea raporturilor jridice de muncă ale muncitorilor și funcționarilor. Astfel, art.1 din Codul muncii al R.S.S.Moldovenești din 25 mai 1973 menționa că acesta "*reglementează raporturile de muncă ale tuturor muncitorilor și slujbașilor, contribuie la creșterea productivității muncii, la sporirea eficienței producției sociale și la ridicarea pe această bază a nivelului material și cultural de viață al oamneilor muncii, la întărirea disciplinei muncii și la transformarea treptată a muncii spre binele societății în prima necessitate vitală a fiecărui om capabil de muncă*", iar munca membrilor gospodăriilor colective (colhozurilor), potrivit prevederilor art.3 din Cod, *"este reglementată de statutele colhozurilor, care se adoptă pe baza Statutului model al colhozului și în conformitate cu el, precum și de legislația Uniunii R.S.S. și a R.S.S.Moldovenești, care se referă la colhozuri"*. Și numai începând cu perioada de după declararea independenței Republicii Moldova (anul 1991), s-a revenit treptat la ideea de reglementare a raporturilor de muncă ale tuturor salariaților, inclusiv și a celor angajați în cadrul unor unități din sectorul agricol. Este normal că noile realități de pe piața economică a forței de muncă nu se mai pot dezvolta în sfera restrânsă și intrinsecă a dreptului muncii sovietic clasic, în acest sens, toate raporturile juridice de muncă - atât cele tipice, cât și cele atipice, - trebuie să se regăsească sub umbrela protectoare a mecanismelor abilitate ale statului, în scopul protejării elementului mai slab al oricăror relații sociale din sfera prestării unei muncii dependente – protejării salariatului, - indiferent de

---

[131] *„În principiu, între funcționarii publici și particulari există incomatibilitate; funcționarii publici aparțin domeniului dreptului public și se încadrează în legile de organizare ale administrațiunilor statului din care fac parte, pe când funcționarii particulari din întreprinderile industriale sau comerciale, din instituțiile și organizațiile particulare, aparțin materiilor de drept privat și raporturile dintre ei și patroni sunt supuse fie regulelor din dreptul privat (comercial sau civil), fie legii contractelor de muncă. Funcționar public este după definițiunea statutului (art.I), orice cetățean român care îndeplinește un serviciu public permanent (civil și eclesiastic) la stat, județ, comună sau la instituțiile al căror buget este supus aprobării parlamentului, guvernului sau consiliilor județene și comunale"* (E.Cristoforeanu, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, p.48).

[132] Н. Г.Александров, *Советское трудовое право*, - Москва, издательство «Госюриздат», 1959 г.

natura mai mult sau mai puțin tipică a raportului juridic, în cadrul căruia are loc prestarea muncii respective.

În literatura juridică de specialitate problema sferei de aplicare a dreptului muncii este supusă dezbaterilor deja o lungă perioadă de timp, dar încă nu şi-a pierdut relevanța. Nu există încă un consens cu privire la domeniul raporturilor juridice de muncă ce fac parte din sfera de aplicare directă a normelor de drept al muncii şi a celor ce nu fac parte componentă din sfera respectivă, raporturile în cauză aflându-se sub "autoritatea" altor ramuri ale sistemului dreptului. În mediile academice de profil, precum şi în cele terțiare spațiului epistemolgic al dreptului încă se mai discută despre aşa-zisele domenii de aplicare *lato sensu* şi domenii de aplicare *stricto sensu* a normelor de drept al muncii.

Sfera de aplicare a normelor de drept al muncii constă în schițarea limitelor intervenției posibile a normelor în cauză asupra raporturilor de muncă de pe piața forței de muncă. Sub aspect epistemologic, determinarea sferei respective niciodată nu va reprezenta o proiecție fidelă a situațiilor praxiologice în domeniu, deoarece în sfera ştiinței dreptului în general şi a dreptului muncii în special realitățile practice sunt cu mult mai flexibile decât abordările epistemologice, care depind întotdeauna de subiectivismul cercetătorului ca şi factor uman, îndeosebi de influența "monştrilor sacri" în materie ştiințifică care deseori reacționează exagerat de sensibil la alte viziuni în materie, cu care nu sunt de acord. Evident că o astfel de reacție nu este benefică ambițiilor sănătoase ale unui cercetător în materie ştiințifică.

Este interesantă poziția savantului rus Iurii Orlovskii (2005) care consideră că chestiunile ce țin de raporturile juridice de muncă nu trebuie să fie reglementate de normele de drept civil, dar care, totodată, nu afirmă că toate raporturile de muncă *trebuie* să fie reglementate de normele de drept al muncii, ci pur şi simplu le delimitează după obiectul acestora.[133] «*Сфера действия гражданского законодательства – имущественные и связанные с ними неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников; сфера действия трудового законодательства – трудовые и непосредственно связанные с ними отношения*»,[134] - astfel afirmă savantul rus, deşi afirmația în cauză, la prima vedere absolut corectă, pare mai puțin sigură ca şi construcție epistemologică, dacă abordăm praxiologic raporturile de muncă, mai ales prin prisma dihotomiei tipicului şi atipicului al acestora. În opinia noastră, domeniul de aplicare al normelor de drept al muncii - în condițiile moderne de coabitare a unor forme şi tipuri multiple de proprietate, precum şi a diferitelor forme organizatorico-juridice de activitate economică,

[133] *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*, 2-е издание, исправленное, дополненное и переработанное, отв. ред. проф. Ю.П.Орловский, p.46.

[134] *Ibidem*, p.46.

- ar trebui extins într-o formă care să asigure concomitent şi flexibilitate suficientă, dar şi siguranţă, pentru o acoperire maxim posibilă a tuturor raporturilor sociale de muncă prestată contra cost. Scopul constă în oferirea unui minim garantat de protecţie socială persoanelor care prestează munca respectivă, indiferent de caracterul formal-juridic al statutului acestora – salariaţi sau non-salariaţi, - deoarece o piaţă liberă care este generatoare de prosperitate economică la nivel macrosocial, poate distruge sistematic şi fără scrupule vieţi şi destine umane la nivel microsocial.

Legiuitorii din diverse ţări abordează în mod diferit sfera de acţiune a normelor de drept al muncii asupra raporturilor sociale de muncă. Dacă ar fi să luăm drept exemplu raporturile juridice de muncă ale funcţionarilor publici, diversitatea de abordare normativă a acestora este foarte mare, acoperind practic o bună parte a perimetrului de intervenţie a legiuitorului în materia dată. În Republica Moldova, potrivit prevederilor *Legii cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public,* regimul general al funcţiei publice, statutul funcţionarului public, raporturile juridice dintre funcţionarii publici şi autorităţile publice (denumite generic drept raporturi de serviciu), precum şi alte raporturi ce decurg din acestea, fac obiectul de reglementare a legii în cauză, iar prevederile legislaţiei muncii se aplică complementar, şi numai în măsura în care nu contravin legislaţiei speciale care reglementează activitatea funcţionarilor publici – cu alte cuvinte, normele de drept al muncii se aplică subsidiar normelor de drept administrativ care reglementează raporturile de muncă ale funcţionarilor publici.[135] În Federaţia Rusă, potrivit prevederilor art.11 din Codul muncii, specificul raporturilor juridice de muncă ale funcţionarilor publici se stabileşte de către Codul muncii şi alte legi federale, adică se aplică regula exact opusă celei aplicate în Republica Moldova; raporturilor juridice de muncă ale funcţionarilor respectivi fiind aplicate în mod subsidiar normele juridice extrinseci, dar nu cele intrinseci dreptului muncii.

În România, potrivit prevedrilor art.1 şi art.117 din *Legea privind Statutul funcţionarilor publici nr.188/1999,*[136] regimul general al raporturilor juridice dintre funcţionarii publici şi stat sau administraţia publică locală (denumite generic, ca şi în cazul Republicii Moldova, raporturi de serviciu), fac obiectul legii în cauză – lege specială, - dispozitiile căreia se completează cu prevederile legislaţiei muncii, precum şi cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislaţiei specifice funcţiei publice. Astfel, şi în România, la fel ca şi în Republica Moldova, normele de drept al muncii se aplică subsidiar normelor de drept administrativ care reglementează raporturile de muncă ale funcţionarilor publici.

---

135 Art.1., art.76 din Legea privind Statutul funcţionarilor publici (România).

136 Republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 365 din 29.05.2007.

Dată fiind diversitatea extinsă a normelor de drept al muncii, este necesar de a menționa faptul, că raporturilor juridice de muncă tipice li se aplică doar normele de drept, conținute în actele normative care fac parte din legislația muncii, cu mici excepții fiind posibilă și aplicarea normelor de drept extrinseci legislației muncii, acestea din urmă fiind aplicabile doar în mod subsidiar. În cazul majorității raporturilor juridice de muncă atipice - spre deosebire de raporturile de muncă tipice, - are loc o inversare a aplicării normelor: în cazul acestora locul primar este ocupat (de regulă) de către normele de drept din cadrul altor legislații, cum ar fi normele de drept administrativ, normele de drept civil, normele de drept necomercial și cele de drept comercial etc., care sunt intrinseci raporturilor juridice de muncă atipice, iar normele din legislația muncii fiind aplicate, de regulă, în mod subsidiar.

*Antesubiecții în calitate de premisă a raportului juridic de muncă tipic.* Potrivit regulii general acceptate, subiecți ai oricăror raporturi juridice sunt participanții la aceste raporturi, investiți cu drepturi și obligații de natură juridică. Prin intermediul raportului juridic la care participă, aceștia urmăresc satisfacerea unor interese - sau de ordin personal, sau de ordin social. Dreptul muncii, în calitate de ramură distinctă a sistemului dreptului Republicii Moldova, operează cu o pluralitate de subiecți participanți la raporturile de muncă, dar nu toți subiecții respectivi sunt și subiecți ai unui raport juridic de muncă tipic.

Obiectul dreptului muncii îl constituie raporturile juridice de muncă, acestea reprezentând esența dreptului muncii atât ca și ramură a sistemului dreptului, cât și ca domeniu al științelor juridice. În acest sens, în cadrul științei dreptului muncii se operează cu două categorii (noțiuni) aparte: subiecți ai dreptului muncii și subiecți ai raportului juridic de muncă. Deși sunt adesea confundate, aceste două categorii sunt totuși distincte, chiar dacă în ceea ce ține de "jucătorii" cei mai importanți în materia dreptului muncii – salariații și angajatorii, - aceștia sunt și subiecți ai dreptului muncii, și subiecți ai raporturilor juridice de muncă tipice.

Pornind de la primatul raporturilor juridice în cadrul dreptului muncii ca și ramură a sistemului dreptului, este necesar să determinăm subiecții raporturilor respective în calitate de premisă constitutivă, necesară apariției raportului respectiv, separându-i în același timp de statutul de subiecți ca și element constitutiv al structurii raportului juridic de muncă. În cadrul structurii raportului subiecții *deja* participă, adică sunt implicați post-premisă în raportul respectiv; în cazul abordării subiecților în calitate de premisă a apariției raportului juridic de muncă aceștia, de rând cu norma juridică și faptul juridic, fac posibilă nașterea (generarea) raportului în cauză. Dacă în cazul celorlalte două premise – a normei juridice și a faptelor juridice, - are loc "metamorfozarea" ulterioară a premiselor date sub aspect praxiologic,

subiecții nu dispar, menținându-se existența și implicarea acestora în raport pe toată durata derulării acestuia, de la apariție și până la stingere. În acest context, considerăm că trebuie efectuată distincția necesară între subiecții raportului juridic de muncă drept element al structurii raportului, și subiecții raportului drept premisă obligatorie pentru apariția unui raport juridic de muncă - deși nu afirmăm că ar exista o contradicție ineluctabilă între entitățile respective. În cazul abordării subiecților prin prisma structurii raportului aceștia sunt, în mod incontestabil, element gen *sine qua non* pentru existența raportului respectiv. Situația este însă puțin mai diferită în cazul abordării subiecților ca și premisă a apariției raportului, deoarece aceștia, de regulă, încă nu au calitatea de subiect al raportului juridic de muncă, ci doar își manifestă dorința de a deveni participanți ai raportului în cauză. Din aceste considerente este mai corectă - cel puțin sub aspect epistemologic, - abordarea entităților rerspective nu în calitate de subiecți ai raportului, ci în calitate de antesubiecți, adică entități care se află în "antecamera" raportului și așteaptă încadrarea în structura acestuia.

De asemenea, nu sunt identice nici noțiunile de *subiect al raportului juridic de muncă tipic* și *subiect al dreptului muncii*, cea de a doua fiind o noțiune cu mult mai largă (extinsă) decât prima, cuprinzând o pluralitate de entități juridice care au statut de subiecți ai dreptului muncii, dar nu au și statut de subiecți ai unui raport de muncă tipic. Dacă abordăm subiecții raportului juridic de muncă tipic prin intermediul criteriului de singular sau plural, atunci, priviți prin prisma premizelor apariției raportului juridic, în calitate de antesubiecți ai raportului tipic apar doar potențialul salariat – *antesalariatul*, și potențialul angajator - *anteangajatorul*. Spre deosebire de aceștia, în calitate de subiecți ai dreptului muncii apar *salariatul* și *angajatorul*, dar și o multitudine vastă de alți subiecți, cum ar fi subiecții reprezentativi (sindicatele și patronatele), organelle de jurisdicție a muncii, organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii, organele de administrare a raporturilor juridice de muncă etc.

*Antesalariatul.* Privit prin intermediul premisei apariției raportului juridic de muncă tipic, *antesalariatul este persoana fizică potențială de a obține statut juridic de salariat, în cazul când își va manifesta deschis criteriul volitiv de a contracta cu un potențial angajator*. Antesalariatul trebuie, astfel, să corespundă întru totul cerințelor legale necesare obținerii (deja efective, dar nu potențiale) statutului de salariat, adică să aibă capacitate juridică de muncă, drepturi și obligații, garanții ale exercitării drepturilor, dar și posibilitate de a fi atras la răspundere juridică pentru neexecutarea sau executarea neconformă a obligațiilor asumate. În calitate de antesalariat poate apărea numai o persoană fizică aptă, care a atins vârsta legală pentru a contracta în cadrul unui raport juridic de muncă tipic, prin intermediul căruia

să-şi asume drepturi şi obligaţii, susţinute prin intermediul garanţiilor şi posibilităţii de a fi atrasă la răspundere juridică în caz de neexecutare a obligaţiilor asumate. Nu pot deţine statut de antesalariaţi persoanele fizice care nu corespund cerinţelor menţionate; acestea nu vor putea obţine nici calitatea de subiect al unui raport juridic de muncă atipic, potrivit regulii generale.

*Anteangajatorul.* Ca şi în cazul antesalariatului, *anteangajatorul ete o persoană fizică sau juridică potenţială de a obţine statutul juridic de angajator, în cazul când îşi va manifesta deschis criteriul volitiv de a contracta cu un potenţial salariat.* Spre deosebire de antesalariaţi, anteangajatorii sunt de două categorii: anteangajatori cu statut de persoană juridică şi anteangajatori cu statut de persoană fizică. Indiferent de statutul respectiv deţinut – cel de persoană fizică sau cel de persoană juridică – şi anteangajatorul trebuie să corespundă întru totul cerinţelor legale necesare obţinerii statutului de angajator. În cazul anteangajatorului cu statut de persoană fizică, aceasta trebuie să aibă capacitate deplină de exerciţiu, drepturi şi obligaţii, garanţii ale exercitării drepturilor şi posibilitatea de a fi atras efectiv la răspundere juridică pentru nexecutarea sau executarea neconformă a obligaţiilor asumate. În cazul angajatorului cu statut de persoană juridică, acesta trebuie să aibă capacitate juridică de posibil angajator, drepturi şi obligaţii, garanţii ale exercitării drepturilor şi posibilitatea efectivă de a fi atras la răspundere juridică pentru neexecutarea sau executarea neconformă a obligaţiilor asumate. Totodată, spre deosebire de statutul juridic al antesalariatului în calitate de posibil salariat, de cele mai multe ori anteangajatorul este deja coparticipant al unor raporturi juridice de muncă atât tipice, cât şi atipice şi, în sensul atribuit afirmaţiei noastre puţin mai sus, concomitent se află atât în "antecamera" raportului juridic de muncă tipic, cât şi în "oficiul" intern al altor raporturi juridice de muncă la care deja participă.

*Faptul juridic în calitate de premisă a raportului juridic de muncă tipic.* Ca şi premisă constitutivă a unui raport juridic de muncă tipic, faptul juridic reprezintă o circumstanţă care duce la apariţia raportului juridic menţionat, împreună cu celelalte premise constitutive ale acestuia – norma de drept al muncii şi antesubiecţii raportului în cauză. Deşi faptele juridice sunt entităţi necesare nu numai apariţiei, ci şi modificării, suspendării sau stingerii unui raport juridic de muncă, inclusiv tipic, acestea nu servesc drept *premisă constitutivă* a modificării, suspendării şi stingerii raportului, deoarece în toate aceste situaţii este vorba despre un raport deja constituit. Astfel sub aspectul abordat în acest compartiment al studiului de faţă, faptul juridic are calitatea de premisă constitutivă a raportului juridic de muncă tipic care încă nu este constituit.

Deşi teoria dreptului cunoaşte varia fapte juridice, în calitate de premisă constitutivă a unui raport juridic de muncă tipic apare doar o singură categorie de fapte juridice. Potrivit regulii generale care nu cunoaşte careva

excepţii, orice raport juridic, inclusiv raportul de muncă tipic, se derulează în timp, adică are un moment de apariţie şi, respectiv, de stingere. În intervalul cuprins dintre generarea şi stingerea raportului juridic de muncă, pe parcursul derulării acestuia pot interveni o sumedenie de circumstanţe cunoscute drept fapte juridice, în virtutea cărora se aduce atingere raportului, el modificându-şi - adeseori în mod cardinal, - substanţa iniţială. Spre deosebire de toate aceste circumstanţe, drept premisă exclusivă pentru apariţia unui raport juridic de muncă tipic serveşte numai o singură categorie de fapte juridice – acţiunile, - în calitatea acestora de fapte sociale exteriorizate prin intermediul manifestărilor de voinţă ale antesubiecţilor raportului juridic de muncă tipic, adică ale antesalariatului şi ale anteangajatorului.

Şi faptul juridic care serveşte drept premisă constitutivă a raportului juridic de muncă tipic, la fel ca şi cele mai multe fapte juridice constitutive ale unor raporturi juridice cu elemente de drept privat, necesită a fi materializat prin intermediul unui act juridic. Actul juridic materializat serveşte, în cazul nostru, în calitate de izvor al apariţiei raportului juridic de muncă tipic concret, adică se integrează în conceptul *lato sensu* al faptului juridic. După cum menţiona Gheorghe Beleiu (1992), diferenţa de sferă între înţelesul *lato sensu* şi *stricto sensu* al faptelor juridice o reprezintă actele juridice.[137] Calitatea respectivă de fapt juridic constitutiv şi materializat al raportului juridic de muncă tipic o deţine în exclusivitate numai *contractul individual de muncă*. Privit prin prisma faptului juridic definitiv materializat, contractul în cauză reprezintă o acţiune bilaterală licită a antesubiecţilor raportului care, în mod conştient şi neviciat, prevăd şi doresc survenirea efectelor juridice ale încheierii actului juridic în cauză.

Acţiunile în calitate de fapte juridice constitutive ale raportului juridic de muncă tipic reprezintă fapte umane comisive efectuate cu intenţia de a produce efecte juridice în materia raporturilor sociale de muncă, prevăzute de normele de drept al muncii. Privite sub acest aspect, acţiunile, ca şi premisă constitutivă a raportului tipic, sunt întotdeauna voluntare, autonome şi dorite. Contractul individual de muncă încheiat de către un salariat şi un angajator este concomitent - în calitate de act juridic, - şi voluntar, şi intenţionat, şi dorit de către aceştia. Sub aspectul intenţiei, acţiunile respective sunt efectuate de către subiecţi cu scopul de a produce efecte juridice. Ca şi premisă constitutivă a raportului juridic de muncă tipic, acţiunile antesubiecţilor urmăresc apariţia unui raport de muncă concret şi subiectiv - şi nimic altceva în plus, - dorind survenirea efectelor actului juridic în cauză. Privite din exterior, acţiunile antesubiecţilor raportului în cauză presupun exprimarea exteriorizată obligatorie a voinţei bilaterale a acestora. Voinţa antesalariatului constă în

[137] Gheorghe Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, - Bucureşti, Casa de Editură şi Presă „Şansa"-S.R.L., 1992, p.99.

dorința de a se produce naşterea raportului juridic de muncă tipic, materializată non-juridic prin dorința de a presta o muncă pentru potențialul său angajator; voința anteangajatorului constă de asemenea în dezideratul de a genera un raport juridic de muncă tipic, dar materializat prin dorința de a oferi un loc de muncă pentru potențialul său salariat.

Fiind de factură inițială psihologică, voința este un fenomen complex ce constă în procesul psihic de conducere a activității umane.[138] Trăsăturile psihologice ale voinței sunt scopul propus conştient, efortul specific, calificat ca voluntar şi comportamentul de biruire a obstacolelor. Sub aspectul dat voința antesalariatului constă în nevoia simțită de ființa umană aptă de a munci, necesitate pe care aceasta doreşte să o satisfacă, ea fiind reflectată în mintea antesalariatului. Pe parcursul reflectării respective persoana ajunge la reflectarea modalității, a mijlocului prin intermediul căruia nevoia de a munci poate fi satisfăcută. *Eo ipso*, prin intermediul reflectării persoana percepe că nu poate să-şi satisfacă în mod individual nevoia respectivă, ci este constrânsă să apeleze la un alt subiect care la fel simte o nevoie de alt gen – necesitatea de a se folosi de munca prestată de către o prima persoană. Ulterior în mintea ambelor personae începe procesul deliberării, ambele cântărind toate avantajele şi dezavantajele pe care le prezintă dorințele, dar şi mijloacele de satisfacere a acestora: antesalariatul – avantajele şi dezavantajele de a munci pentru cea de a doua persoană, iar anteangajatorul – avantajele şi dezavantajele de a oferi un loc de muncă pentru prima persoană. Prin urmare, în cazul prevalării concomitente la ambii subiecți a avantajelor materializate printr-un motiv determinant şi pentru antesalariat, şi pentru anteangajator, aceştia trec la adoptarea deciziei de a încheia un contract individual de muncă, în calitate de act juridic, ca urmare a unui fapt juridic complex materializat, şi care serveşte ulterior drept premisă constitutivă a raportului juridic de muncă tipic.

Privită sub aspect pur juridic voința este dihotomică, constând din două elemente – consimțământ şi cauză. Consimțământul este condiția esențială a actului juridic de muncă, drept subcategorie a actelor juridice de drept privat, ce constă în hotărârea exteriorizată a antesalariatului şi anteangajatorului de a încheia contractul individual de muncă. Numai astfel faptul social – acțiunea voluntară bilaterală licită a antesalariatului şi anteangajatorului, - se poate transforma în fapt juridic complet, servind drept premisă constitutivă a raportului juridic de muncă tipic.

În unele cazuri consimțământul antesubiecților raportului de muncă tipic - dar cel mai adesea al unuia dintre ei, - nu întruneşte toate condițiile de valabilitate ale consimțământului, necesare pentru generarea unui raport juridic de muncă valid. În astfel de cazuri contractul individual de muncă

[138] Paul Popescu-Neveanu, *Dicționar de psihologie*, - Bucureşti, editura „Albatros", 1978, p.777.

încheiat de către salariat şi angajator poate genera un raport juridic de muncă *in-valid*, adică lovit de nulitate. Codul muncii, prin intermediul art.84, statuează faptul că nerescpectarea oricăreia dintre condiţiile stabilite pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, care produce efecte pentru viitor. În cazul când este posibil, nulitatea contractului poate fi înlăturată prin îndeplinirea condiţiilor corespunzătoare impuse de lege, dar în caz când aceste condiţii nu pot fi îndeplinite, raportul juridic respectiv se va stinge în urma constatării nulităţii contractului de către instanţa de judecată.

Caracterul *ad validitatem* al faptului juridic – al acţiunii voluntare bilaterale licite a antesalariatului şi anteangajatorului, - în calitate de premisă constitutivă a unui raport juridic de muncă tipic, are o importanţă multiplă. Cele mai importante aspecte pentru salariat se exprimă, în primul rând, prin faptul că acestea determină pentru viitor funcţia (specialitatea, calificarea) concretă a antesalariatului şi, în al doilea rând, determină salariul viitor al antesalariatului în cauză. Dacă faptul juridic sub anumite aspecte este afectat, acesta nu mai poate fi considerat drept valid în deplinul sens al cuvântului, chiar dacă clauzele nu vor fi, în mod obligatoriu, lovite de nulitate. În orice caz, în situaţia posibilă de afectare a acestuia, raportul juridic generat de către un astfel de fapt juridic nu va mai putea fi considerat unul tipic, probabil că un astfel de fapt juridic va genera, fiind însoţit de norma juridică şi de subiecţi, un raport juridic de muncă atipic, chiar dacă acesta va avea în calitate de izvor de apariţie un contract individual de muncă. Astfel de situaţii sunt posibile, de exemplu, în cazul apariţiei raporturilor juridice de muncă ale acelor categorii de salariaţi care, deşi nu au statut de funcţionari publici, sunt asimilaţi acestora. Cu atât mai mult în cazul raporturilor juridice de muncă atipice, cum ar fi cel al raporturilor corporative generate în cadrul exercitării unor profesiuni liberale - raporturile corporative de muncă ale avocaţilor şi notarilor publici, - care, ca şi în cazul oricărui raport juridic de muncă, presupune existenţa obligatorie a unor fapte juridice în calitate de premisă constitutivă a raportului respectiv.

### *§3. Trăsăturile caracteristice ale raportului juridic de muncă tipic*

*Generalităţi.* Raportul juridic de muncă tipic are un şir de trăsături caracteristice proprii şi determinante, în virtutea cărora raportul respectiv poate fi individualizat şi separat atât de alte raporturi juridice care fac obiectul unor alte ramuri ale sistemului dreptului, cât şi de raporturile juridice de muncă atipice. Aceste trăsături coabitează contextual şi formează un tot întreg cu trăsăturile fundamentale, specifice oricărui raport juridic, care se menţin pentru întreaga perioadă funcţională a raportului respectiv şi dispar numai odată cu stingerea raportului juridic de muncă subiectivizat.

Trăsăturile fundamentale ale raportului tipic nu pot fi afectate de careva situații extrinseci raportului respectiv, fie de ordin uman, fie de ordin independent de voința omului. Fiind prezente și în cazul altor raporturi juridice, au calitatea de trăsături fundamentale ale raportului juridic de muncă tipic următoarele atribute: caracterul social, suprastructuralitatea, caracterul volițional, caracterul valoric, caracterul intelectual ideatic, caracterul pozitivist, caracterul temporal, caracterul antropologic și caracterul subiectiv.

Totodată, ca și orice alt raport juridic de natură privată, publică sau privato-publică, și raportul juridic de muncă tipic are propriile sale trăsături, prin intermediul cărora se produce separarea acestuia din cadrul multiplelor raporturi juridice care operează pe orbita vastă a dreptului sibiectiv. Stabilirea, relevarea și investigarea acestora este extrem de importantă, ținând cont de contextul abordării dihotomice a raportului juridic de muncă prin prisma tipicului și atipicului. Importanța respectivă are conotații mixte - atât de ordin epistemologic, cât și praxiologic, - prevalând, totuși, importanța praxiologică deoarece, potrivit prevederilor legii-cadru în materie – Codul muncii, - instanța de judecată este obligată să acorde prioritate aspectului faptic – *de facto* – al conținutului unui raport de muncă, dar nu aspectului formal-juridic – *de jure*.[139] Așa cum se menționează (pe bună dreptate) în literatura de specialitate, în cadrul abordării praxilologice a raporturilor juridice de muncă se aplică principiul supremației faptelor,[140]dar nu modalitatea utilizată de către subiecții acestora pentru a formaliza juridic raporturile în cauză.

Trăsăturile caracteristice ale raportului juridic de muncă au fost și sunt în continuare abordate de către majoritatea absolută a cercetătorilor în materia dreptului muncii, dar în afara dihotomiei raportului, adică trăsăturile respective sunt considerate a fi specifice - cu mici excepții, - oricărui raport juridic de muncă. Potrivit autorului Alexandru Țiclea, raportul juridic individual de muncă are următoarele trăsături caracteristice: naşterea, de regulă, prin intermediul unui contract individual de muncă, bilateralitatea, caracterul *intuitu personae,* subordonarea salariatului față de angajator, remunerarea muncii și protecția multilaterală a salariaților.[141] Aceleași trăsături caracteristice ale raportului juridic individual de muncă se regăsesc și în cadrul unor lucrări elaborate în comun de către Alexandru Țiclea și Constantin Tufan (2001).[142] Acest punct de vedere a fost susținut și anterior elaborării studiilor respective, de către Sanda Ghimpu și Alexandru Țiclea, în cursurile de drept al muncii editate în anul 1994[143] și reeditate ulterior în anii 1995 și 1997.[144]

---

[139] Art.2 alin.(3) din Codul muncii stipulează următoarele: *„În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii"*

[140] Nicolai Romandaș, Eduard Boișteanu, *Dreptul muncii. Manual*, p.62-63.

[141] Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, ediția a III-a*, p.13-14.

[142] A lexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Dreptul muncii. Curs pentru uzul studenților*, p.12-15.

[143] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, p.12-14.

[144] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, ediția a III-a, p.14-16.

În literatura de specialitate din Republica Moldova trăsăturile caracteristice ale raporturilor jurdidice de muncă au fost abordate, dar în mod diferit. Astfcel, potrivit cercetătorului Teodor Negru (1995), raportul juridic de muncă tipic are următoarele trăsături: ia naştere în baza unui contract individual de muncă; este bilateral; este personal; are un caracter continuu, de luncă durată; părţile sunt egale la momentul încheierii contractului, ulterior intervenind subordonarea salariatului faţă de angajator; salarizarea angajatului, precum şi asigurarea condiţiilor de muncă prevăzute de lege.[145] Ulterior, Teodor Negru şi Cătălina Scorţescu, într-o lucrare editată în anul 2004, consideră drept trăsături caracteristice ale raportului juridic individual de muncă următoarele: caracterul personal, bilateralitatea, caracterul oneros şi continuitatea.[146] Opinia dată este susţinută de către autorii respectivi, fiind preluată şi inclusă în conţinutul manualului de drept al muncii, editat în anul 2010.[147] Cercetătoarea Elena Mocanu (1997) consideră drept trăsături caracteristice ale raportului juridic de muncă caracterul bilateral, naşterea prin intermediul încheierii unui contract individual de muncă, caracterul personal, activitatea generică a salariatului, egalitatea părţilor la momentul apariţiei raportului şi subordonarea ulterioară a salariatului angajatorului, remunerarea muncii, precum şi protecţia multilaterală a salariatului.[148] Boris Sosna şi Nicolai Gorelko (2001), deşi nu abordează sistemic trăsăturile caracteristice ale raportului juridic de muncă, menţionează caracterul personal al acestora, subordonarea salariatului regulamentului intern, obligativitatea asigurării de către angajator a unor condiţii securizate şi sănătoase de prestare a muncii, precum şi caracterul oneros al raportului respectiv.[149] Doctrinarul Nicolai Romandaş, în cursul de prelegeri editat în anul 1997, menţionează următoarele particularităţi ale raportului în cauză: includerea cetăţenilor în colectivul de muncă, exercitarea de către lucrător a unui anumit fel de muncă, subordonarea ambilor subiecţi regulamentului intern al unităţii, caracterul personal, caracterul oneros, caracterul de extindere şi caracterul de continuitate.[150] Cercetătorul Eduard Boişteanu (2005) menţionează, la rându-i, următoarele însuşiri ale raportului juridic de muncă: acesta apare drept rezultat al reglementării individuale a relaţiilor sociale de muncă; caracterul continuu; caracterul *intuitu personae*; relaţia de subordonare a salariatului faţă de angajator.[151] Autorii Nicolai Romandaş şi Eduard Boişteanu, în manualul de drept al muncii editat în anul 2007, menţionează drept însuşiri proprii ale raportului juridic de muncă următoarele

[145] Teodor Negru, *Dreptul muncii*, p.14.
[146] Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii (partea generală)*, p.83-84.
[147] Teodor Negru, Cătălina Scorţescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, p.62-63.
[148] Elena Mocanu, *Curs de prelegeri la dreptul muncii (partea generală)*, p.48-49.
[149] Б.И.Сосна, Н.А.Горелко, *Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)*, p.25.
[150] Nicolae Romandaş, *Dreptul muncii. Curs de prelegeri*, p.82-84.
[151] Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, p.61-65.

caracteristici: apariția raportului ca rezultat al reglementării individuale a relațiilor sociale de muncă, caracterul continuu, caracterul *intuitu personae* şi relația de subordonare a salariatului față de angajator.[152]

În ceea ce ține de aspectul abordat – cel al atributelor (trăsăturilor) caracteristice ale raportului juridic de muncă tipic, - subscriem în parte la opiniile expuse de către cercetătorii în materie privind trăsăturile în cauză ale raportului juridic de muncă, dar, totodată, considerăm necesar de a reproiecta trăsăturile respective prin prisma abordării dihotomice a raporturilor de muncă, evidențiind astfel numai acele atribute care sunt reprezentative pentru raportul tipic. Nu insistăm asupra certitudinii indubitabile a opiniei noastre – evident, este una subiectivă, - dar totodată considerăm că ea este consolidată prin intermediul aceloraşi cerințe convenționale de validitate şi soliditate, despre care am menționat deja în acest studiu. În sensul celor menționate aici, considerăm că un raport juridic de muncă tipic are următoarele particularități: ia naştere numai prin încheierea unui contract individual de muncă; are caracter personal; raportul dintre salariat şi angajator este grefat pe o subordonare specifică; are caracter bilateral; remunerarea muncii prestate de către salariat se efectuează numai prin plata unui salariu determinat sau determinabil; caracterul continuu al raportului; precum şi caracterul protecționist specific al raportului juridic de muncă tipic.

*Naşterea unui raport juridic de muncă tipic are loc numai prin încheierea unui contract individual de muncă.* Un raport juridic de muncă tipic, la fel ca şi orice alt raport juridic, se derulează în timp ceea ce presupune, obligatoriu, un moment de apariție a raportului respectiv. Existența atemporală a raportului juridic de muncă, atât a celui tipic cât şi a celui atipic, este imposibilă în afara spațiului temporal, iar în acest sens raportul juridic de muncă - raportat la timp ca şi entitate nejuridică, - se naşte, se derulează, se modifică, se suspendă şi se stinge în interiorul timpului.

Timpul ca şi entitate este greu definibil, deşi dintotdeauna a servit drept subiect important atât al filosofiei, cât şi al ştiinței. Există multe divergențe în legatură cu însemnătatea lui, din acest motiv este dificil de oferit o definiție a timpului care să nu ducă la controvese. Multe domenii folosesc o definiție operativă în care unitățile timpului sunt definite. Din multitudinea de definiții ale timpului, cunoscute în cadrul ştiinței şi filosofiei, una din cele mai scurte este cea conținută în *Encyclopaedia Britannica,* potrivit căreia timpul este un *„continuum care nu are dimensiuni spațiale".*[153] *Dicționarul Oxford* defineşte timpul ca fiind procesul indefinit şi continuu al existenței evenimentelor în trecut, prezent şi viitor, privit ca o unitate. Foarte controversat ca şi entitate cercetabilă, timpul este de asemenea o problemă de o mare importanță socială, având

[152] Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii. Manual*, p.59-64.
[153] *Enciclopedia Universală Britannica,* vol.15, - Bucureşti, editura „Litera", 2010, p.216.

valoare economică, precum şi o valoare personală datorită percepţiei umane a limitelor timpului. În acest sens şi raportul juridic de muncă este perceput ca şi eveniment care se desfăşoară în timp, în calitatea aceasta fiind gândit în termeni de trecut, prezent şi viitor, termeni care sunt independenţi de percepţia intelectuală umană şi reprezintă caracteristici obiective ale lumii.

Apariţia raportului juridic de muncă tipic se produce, astfel, în timp, şi drept sursă unică de apariţie a acestuia serveşte faptul juridic materializat în cadru convenţional – contractul individual de muncă. Abordat prin prisma generală nedihotomică a raportului juridic de muncă, contractul individual de muncă serveşte în calitate de izvor *principal* al apariţiei raporturilor juridice de muncă,[154] ceea ce presupune existenţa posibilă şi a altor surse generatoare ale raportului respectiv, care au caracter de izvoare *secundare*. Însă privită prin prisma abordării dihotomice a raportului, regula unicităţii sursei de apariţie a unui raport juridic tipic nu cunoaşte nici o excepţie, spre deosebire de apariţia raportului juridic de muncă atipic, sursa materializată de apariţie a căruia este diferită, de la caz la caz. Toţi salariaţii aflaţi în raporturi juridice de muncă tipice îşi desfăşoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă încheiat potrivit prevederilor legale în materie, încadraţi în muncă în cadrul unităţilor din sectorul privat, public sau mixt.

Tratat în calitate de fapt juridic materializat, contractul individual de muncă serveşte atât în calitate de forţă motrice a raportului juridic de muncă tipic, cât şi în calitate de condiţie generatoare a subiecţilor raportului, deoarece până la încheierea contractului şi apariţia raportului respectiv subiecţii viitorului raport au calitatea, aşa cum am menţionat deja, de antesubiecţi care se află în „antecamera" raportului juridic de muncă tipic. Mecanismul juridic de funcţionare a raportului de muncă tipic nu poate fi pus în mişcare, nemaivorbind de faptul funcţionării continue şi normale pe parcurs, dacă nu începe iniţial să funcţioneze un alt mecanism juridic - contractul individual de muncă, - în calitate de „scânteie juridică generatoare" a acestuia.

În stiinţa dreptului muncii din Republica Moldova faptele juridice au fost foarte rar cercetate, de regulă, doar în contextul abordării unor instituţii complexe, cum ar fi instituţia contractului individual de muncă.[155] Totodată, nu există o abordare a faptelor juridice în conţinutul legislaţiei muncii din Republica Moldova. Codul muncii, în calitate de lege-cadru în domeniu, nu conţine nici o normă cu referinţă la temeiurile apariţiei, modificării, suspendării şi stingerii raporturilor juridice de muncă, spre deosebire de acelaşi Cod al muncii din Federaţia Rusă care conţine un capitol destinat raporturilor juridice de muncă şi un articol aparte destinat apariţiei raporturilor

---

[154] Nicolai Romandaş, *Contractul individual de muncă*, - Chişinău, Centrul Editorial al USM, 2001, p.20.

[155] Nicolai Romandaş, *Contractul individual de muncă*, p.17; Сосна Б.И., *Трудовые договоры (контракты) в Республике Молдова и в Российской Федерации в условиях рыночной экономики: теория и практика*, - Кишинев, издательство „Reclama", 2001 г., p.26-27.

respective. Astfel, potrivit prevederilor art.16 din Codul muncii rusesc, *«трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом».*[156] Codul muncii al Republicii Moldova defineşte doar contractul individual de muncă, însă nu conţine vreo normă care ar menţiona faptul că acesta serveşte drept sursă (izvor) de apariţie a raportului juridic de muncă. Potrivit prevederilor art.45 din Cod, contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să-i achite la timp şi integral salariul. Noţiunea citată aici nu oferă posibilitate de a face o legătură directă dintre raportul juridic de muncă şi contractul de muncă, în dubla calitate a acestuia de generator, dar şi de forţă motrice a raportului în cauză.

Contractul individual de muncă - atât în calitate de act juridic, cât şi în calitate de fapt juridic materializat, - trebuie să corespundă formei cerute de lege. Forma contractului individual de muncă reprezintă modalitatea de exteriorizare a manifestării de voinţă a antesalariatului şi, respectiv, a anteangajatorului de a da naştere unui raport juridic de muncă tipic între părţi. Pentru a putea servi drept sursă de apariţie a raportului, contractul individual de muncă trebuie să fie încheiat în forma prescrisă de lege, iar potrivit prevederilor legale încheierea contractului individual de muncă în forma prescrisă – cea scrisă – este obligatorie.[157] Obligativitatea elaborării proiectului şi încheierii contractului individual de muncă cade în sarcina angajatorului şi, în mod normal, ea trebuie îndeplinită anterior derulării raporturilor de muncă. Prin *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului individual de muncă nr.4 din 25.07.2005*[158] a fost aprobat de către partenerii sociali *modelul* contractului individual de muncă. Fiind un contract cu titlu de model, acesta (modelul) nu este obligatoriu pentru a fi utilizat în cadrul perfectării raporturilor juridice de muncă tipice. Părţile raportului juridic sunt în drept să utilizeze un model propriu, elaborat în cadrul unităţii, cu condiţia ca acesta să conţină acel minim de clauze obligatorii menţionate în art. 49 din

---

[156] *Трудовой кодекс Российской Федерации*, Федеральный Закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (publicat în СЗ РФ. 2002. №1 (ч.1). Ст.3).

[157] Art.58 alin.(1) din Codul muncii stipulează următoarea regulă: *"Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat până la data intrării în vigoare a prezentului Cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părţilor. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părţi privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părţi prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare"*

[158] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.101-103 din 29.07.2005.

Codul muncii şi să nu contravină prevederilor generale ale legislaţiei muncii privind perfectarea raporturilor juridice de muncă.

Modele aparte de contracte individuale de muncă au fost aprobate şi recomandate pentru a fi aplicate de către partenerii sociali la nivel de ramură. Astfel, un model recomandat de contract individual de muncă se conţine şi în *Convenţia colectivă (nivel de ramură) pe anii 2008 – 2010 din 14.02.2007, încheiată între Ministerul Educaţiei şi Tineretului şi Consiliul Republican al Sindicatului Educaţiei şi Ştiinţei*, care a fost recomandat pentru a fi aplicat de către toţi angajatorii din domeniul educaţiei şi tineretului.

Contractele individuale de muncă încheiate până la data de 1 octombrie 2003 (data intrării în vigoare a Codului muncii) pot fi perfectate în formă scrisă numai cu acordul părţilor – al salariatului şi al angajatorului, care se află deja în raporturi juridice de muncă. Se prezumă că raporturile respective erau grefate pe un contract individual de muncă încheiat în formă verbală, formă care era perfect valabilă, sub aspectul legalităţii acesteia, la momentul angajării salariatului în cauză (până la 1 octombrie 2003).

Potrivit regulii generale, contractul individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, ceea ce presupune că din momentul respectiv persoana angajată devine salariat, iar cel care l-a angajat devine pentru persoana angajată, angajator, adică raportul juridic de muncă tipic apare din momentul semnării contractului în calitatea acestuia de fapt juridic materializat. Regula respectivă poate avea şi anumite excepţii, când ziua semnării contractului individual de muncă nu coincide cu ziua când acesta începe să-şi producă efectele juridice. Potrivit prevederilor art. 85 din Codul muncii, salariatul care a depus o cerere de demisie este în drept oricând, până la expirarea termenului legal de preaviz, să-şi retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă până la retragerea (anularea) cererii depuse a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat. Salariatul respectiv cu care a fost deja încheiat contractul nu se bucură de efectele scontate prin încheierea acestuia, deoarece contractul individual de muncă îşi va produce efectele numai după expirarea perioadei legale de preaviz, în urma cererii de demisie depuse de către primul salariat şi aprobare de către angajator. Cu alte cuvinte, raportul juridic de muncă tipic nu se va considera generat deşi contractul individual de muncă, în calitate de izvor de apariţie a acestuia a fost încheiat de către părţi.

Raportul juridic de muncă tipic apare, astfel, după încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă. Care va fi situaţia raportului juridic apărut în cazul când contractul nu a fost încheiat în formă scrisă, ci doar verbală? Neperfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă cerută de lege atrage după sine un şir de consecinţe - de regulă negative, -

pentru angajator. Cea mai importantă dintre acestea constă în faptul că raportul juridic de muncă apărut în urma încheierii contractului în formă verbală se consideră *de jure* a fi un raport pe o durată nedeterminată, chiar dacă *de facto* părțile s-au înțeles asupra duratei determinate a raportului respectiv, în condiții absolut legale.

Contractul individual de muncă în formă verbală își produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Determinarea calității (statutului juridic) a persoanei abilitate cu dreptul de angajare a personalului se efectuează prin intermediul consultării actelor interne ale unității în cauză, cum ar fi statutul (regulamentul de funcționare) al unității, organigrama și repartizarea funcțiilor de administrare din cadrul unității, regulamentul intern, statelor de personal (funcțiuni), fișei posturilor, regulamentelor subdiviziunilor etc. După cum menționează Tudor Capșa (2010), faptul admiterii persoanei la muncă poate fi dovedit pe două căi: în procesul negocierilor directe dintre salariat și angajator sau, în caz dacă nu s-a ajuns la un acord reciproc, – pe cale judiciară.[159]

Dacă salariatul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu. În acest sens, Plenul Curții Supreme de Justiție, prin intermediul pct.10 din *Hotărârea nr.12 din 03.10.2005 „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării și încetării contractului individual de muncă"*,[160] menționează faptul, că dacă n-a fost încheiat un contract în formă scrisă și nu a fost emis un ordin scris în privința angajării, începutul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu se va considera din ziua admiterii de fapt la lucru a salariatului de către persoana responsabilă de angajare a personalului în unitate sau prestării activității de muncă cu acceptul ei. În acest caz dovada încheierii contractului individual de muncă se poate face prin orice mijloc de probă. În cazul în care salariatul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea scrisă a contractului devine obligatorie pentru angajator, astfel că raportul juridic de muncă tipic se va considera, atât în cazul încheierii contractului în formă scrisă, cât și în cazul încheierii acestuia în formă verbală, apărut. Dacă din anumite considerente angajarea nu s-a efectuat cu respectarea procedurilor legale privind obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă, în sarcina ulterioară a angajatorului revine obligativitatea perfectării acestuia în forma cerută de lege. Totodată, în conținutul contractului se va menționa, că ziua încheierii este ziua când a început *de facto* derularea raporturilor juridice de muncă, adică ziua când salariatul a fost admis în fapt la muncă, dar nu ziua perfectării

[159] Tudor Capșa, *Comentariu științifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*, - Chișinău, revista „Dreptul muncii", nr.10-14/2009, p.47.

[160] Publicată în *Buletinul Curții Supreme de Justiție*, nr.6/4, 2006.

acestuia în formă scrisă, deşi în registrul respectiv al unităţii destinat înregistrării contractelor individuale de muncă, contractul va fi înregistrat cu data când a avut loc perfectarea actelor în formă scrisă.

În cazul când nu s-au respectat prevederile legale în acest sens, obligativitatea perfectării contractului în formă scrisă revine în sarcina angajatorului în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă. Aceasta presupune faptul, că salariatul respectiv a depus o petiţie, în acest sens, în adresa Inspectoratului Teritorial de Muncă, sau faptul că încălcarea de către angajator a obligaţiei de a încheia toate contractele individuale de muncă numai în formă scrisă a fost depistată în urma efectuării unui control ordinar de către Inspecţia Muncii. Potrivit prevederilor art.8 din *Legea privind Inspecţia Muncii nr.140 din 10.05.2001*,[161] Inspectorul de Muncă, aflat în exerciţiul funcţiunii, este în drept să ceară lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispoziţiile actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la condiţiile de muncă şi la protecţia salariaţilor în exercitarea atribuţiilor lor. Dacă, în urma unui control repetat efectuat de către Inspectorul de Muncă se va stabili că s-a produs neexecutarea intenţionată a prescripţiilor anterioare privind înlăturarea încălcărilor legislaţiei muncii în ceea ce ţine de perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă, atunci acesta este în drept să solicite retragerea de către autorităţile administraţiei publice competente a autorizaţiei (licenţei) de activitate a angajatorului pentru neexecutarea intenţionată a prescripţiilor în cauză.

*Caracterul personal (intuitu personae) al raportului juridic de muncă.* O altă trăsătură caracteristică a raportului juridic de muncă tipic este caracterul *intuitu personae* al acestui raport. *Intuitu personae* presupune caracterul personal al raportului juridic de muncă tipic în considerarea unor anumite persoane strict determinate. Ca şi adagiu latin, el defineşte actele juridice la încheierea cărora elementul determinant îl constituie aptitudinile, calităţile sau pregătirea profesională a unei persoane, cum ar fi cazul salariatului, dar se aplică şi în cazul angajatorului, inclusiv a angajatorului cu statut de persoană juridică. Fiind o trăsătură clasică atât a raportului juridic de muncă, cât şi a contractului individual de muncă, caracterul personal se întâlneşte şi în cazul unor alte acte juridice, cum ar fi anumite contracte de natură juridică civilă: contractul de editare, contractul pentru executarea unei picturi, a unei sculpturi etc. Datorită acestei caracteristici obligatiile asumate de catre participanţii raportului juridic de muncă tipic nu pot fi îndeplinite prin reprezentant şi nu sunt transmisibile unor terţi. Fiind exclusă reprezentarea şi transmiterea pentru cauză de moarte, raportul juridic de muncă se stinge în cazul decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică ori al încetării

[161] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.68-71 din 29.06.2001.

activității angajatorului cu statut de persoană juridică (a unității). Aşa cum afirma cercetătorul A. Barabaş (2003), raportul juridic de mjuncă, în calitatea acestuia de tip aparte de raport juridic din cadrul sistemului dreptului, are un şir de trăsături caracteristice prin intermediul cărora el se individualizează în cadrul altor raporturi juridice similare, printe acestea un rol foarte important fiind atribuit caracterului personal al raportului în cauză, character care se reflectă în toate instituțiile dreptului muncii.[162]

Caracterul personal al raporturilor juridice de muncă nu este reglementat în mod direct de către legislația muncii, Codul muncii nu conține careva norme juridice directe în materia *intuitu personae*. Astfel, potrivit prevederilor art.45 din Codul muncii, prin intermediul încheierii contractului individual de muncă, *"...salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure..."*, caracterul personal al raportului juridic care apare în urma încheierii contractului respectiv nefiind menționat. Spre deosebire de normele de drept al muncii în vigoare, prevederile vechiului Cod al muncii din 25 mai 1973 specificau caracterul *intuitu personae* a muncii prestate de către salariat prin intermediul art.28 din Cod, care prevedea că *"muncitorul sau slujbaşul trebuie să îndeplinească p e r s o n a l munca ce i s-a încredințat şi nu are dreptul să reîncredințeze îndeplinirea ei unei alte personae, dacă legea nu prevede altfel."* După cum menționau autorii comentariului Codului muncii din 1973, dreptul la muncă al persoanei fizice se realizează personal, prin intermediul încheierii contractului individual de muncă; astfel toate drepturile şi obligațiile asumate în rezultatul apariției raportului juridic de muncă au un caracter strict personal.[163] Evident, că în sensul conținuturilor citate, salariatul nu este în drept să transmită unui terț executarea obligațiilor de muncă, indiferent de faptul dacă terțul respectiv se află sau nu în raporturi juridice de muncă cu unitatea în cauză. În acest context, menționăm că legiuitorul rus, spre deoasebire de cel autohton, a specificat în conținutul art.15 din Codul muncii al Federației Ruse caracterul personal al raportului juridic de muncă, potrivit căruia raporturile juridice de muncă sunt raporturi fundamentate pe acordul dintre salariat şi angajator de executare *personală* de către salariat a obligațiilor de muncă asumate.[164] Codul muncii al Republicii Moldova în vigoare, deşi conține două articole aparte menite reglementării drepturilor şi obligațiilor salariatului şi angajatorului în cadrul raporturilor juridice de muncă - art.9 şi art.10 din Cod, - nu conține, totuşi, nici o normă directă care ar consacra caracterul *intuitu*

---

[162] Барабаш А., *О некоторых свойствах трудового правоотношения*, - Москва, журнал «Государство и право», №12/2003 г, p.21.

[163] *Комментарий к Кодексу законов о труде Молдавской ССР*, отв.ред. Негру Ф.П., Петров В.Н., - Кишинев, издательство «Картя Молдовеняскэ», 1989 г., p.45.

[164] *Трудовой кодекс Российской Федерации*, Федеральный Закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (publicat în СЗ РФ. 2002. №1 (ч.I). Ст.3).

*personae* ale raporturilor în cauză. O posibilitate practică de realizare a caracterului personal al raportului de muncă tipic constă în aplicarea intermediată a art.9 alin.(2) lit.c) din Codul muncii, potrivit conținutului căruia salariatul este obligat să respecte regulamentul intern al unității. În acest caz, angajatorul ar trebui să insereze în conținutul regulamentului respectiv o clauză potrivit căreia salariatul este obligat să îndeplinească personal munca asumată prin intermediul contractului încheiat cu angajatorul.

Spre deosebire de majoritatea raporturilor juridice de drept civil în care, potrivit legii, se admite posibilitatea ca o persoană să încheie acte juridice prin intermediul reprezentantului,[165] în raporturile de muncă acest lucru nu este posibil *de facto,* deşi, aşa cum am menționat, nu există *de jure* impedimente directe în acest sens. Principiul relativității actelor juridice *res inter alios acta aliis neque nocere neque prodesse potest* nu este aplicabil contractului individual de muncă şi, implicit, nici raportului juridic de muncă tipic în calitate de *produs* al contractului respectiv.

Caracterul *intuitu personae* al raportului juridic de muncă tipic este aplicabil şi angajatorului. Aşa cum s-a menționat în literatura de specialitate, persoana fizică, devenind subiect al raportului juridic de muncă, obține, de regulă, şi calitatea de membru al colectivului de muncă din unitate. Specificul activității acesteia, coeziunea, capacitatea şi prestigiul colectivului în cauză sunt elemente de o deosebită importanță, determinând persoana fizică în cauză să intre în raportul respectiv în calitate de salariat.[166] De altfel şi Codul muncii, deşi în mod indirect, subliniază caracterul personal al raportului juridic de muncă în cazul angajatorului. Asrtfel, prin intermediul interpretării prevederilor art.86 alin.(1) lit.v) din Cod se poate concluziona, că salariatul este în drept să refuze de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unității în subordinea unui alt organ, ceea ce presupune că, în acest caz, se afectează *de facto* caracterul *de jure* al trăsăturii *intuitu personae,* specifice raporului juridic de muncă tipic, sub aspectul celui care are calitatea de angajator. Totodată, existența unor colectivități în calitate de subiecți în cadrul dreptului muncii şi a premiselor colectiviste în cadrul prestării muncii nu afectează însuşirea *intuitu personae* a raportului juridic de muncă tipic, acesta păstrându-şi caracterul bilateral şi servind drept punte intermediară între angajator şi personalitatea salariatului în contextul prestării de către acesta din urmă a muncii.

Abordarea epistemologică a conceptului *intuitu personae* în cadrul raporturilor juridice de muncă tipice necesită şi abordarea personalizării *in extensio* a raporturilor respective. Sub acest aspect o importanță foarte mare o

---

[165] Potrivit prevederilor art.242 alin.(1) din Codul civil, un act juridic poate fi încheiat personal sau prin reprezentant, împuternicirile reprezentantului rezultând din lege, din act juridic sau din împrejurările în care acționează.

[166] Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, ediția a III-a,* p.14.

are şi acea latură a personalizării raporturilor juridice de muncă, ce constă în crearea unui astfel de climat în societate în cadrul căruia şi salariatul, şi angajatorul să fie protejaţi; primul - de brutalizările posibile ale angajatorului, din nefericire foarte des întâlnite, iar cel de-al doilea - de teama de a apela la metode ilegale sau, mai bine zis, nejuridice, de reglementare şi soluţionare a eventualelor litigii apărute între el şi salariatul său. Din păcate, în Republica Moldova dreptul muncii continuă să reprezinte în sine acea ramură de drept în care există cele mai multe încălcări ale unor drepturi şi libertăţi constituţionale ale persoanelor, rămase nesancţionate de către lege. Acest fenomen continuă să ia amploare şi, în loc de o personalizare eficientă a relaţiilor de muncă, ele continuă să fie depersonalizate, mai ales în sectorul privat. Inactivitatea şi pasivitatea sindicatelor, lipsa aproape totală a contractelor colective de muncă în sectorul privat, ineficienţa reglementărilor legale în vigoare privind protecţia juridică specială a salariatului generează o atitudine neloială, iar foarte des chiar ostilă din partea angajatorilor faţă de legislaţia muncii şi, paralel, un comportament psihologic caracterizat printr-un complex de inferioritate din partea salariatului faţă de angajatorul său.[167] De asemenea, necesitatea personalizării raporturilor juridice de muncă este influenţată negativ şi de ineficienţa mecanismelor de supraveghere şi control în materie – în primul rând a Inspecţiei Muncii, - asupra respectării în teren a normelor legislaţiei muncii.

Este necesar să ne debarasăm de unele stereotipuri care mai persistă în tratarea ştiinţifică a raporturilor juridice de muncă, cum ar fi tratamentul relaţiei salariat - angajator drept o relaţie de colaborare reciprocă. Raporturile juridice de muncă mai sunt încă tratate ca având în componenţa lor un element special, cel al participării salariatului la conducerea unităţii prin intermediul includerii lui în componenţa colectivului de muncă. Ambele construcţii sunt greşite. Relaţia angajator - salariat nu a fost şi niciodată nu va fi o relaţie de "colaborare", datorită, în primul rând, inegalităţii sociale a acestor doi subiecţi: angajatorul are banul, deci el va comanda, şi nu invers. În ceea ce priveşte participarea salariatului la conducerea unităţii - este o ficţiune, deoarece includerea salariatului în cadrul unui colectiv de muncă are drept scop primordial contrariul, şi anume o posibilitate mai eficientă pentru angajator de a ţine sub control un anumit grup de persoane, decât acelaşi număr de indivizi, dar separaţi. Este necesar de a vedea în raporturile juridice de muncă ceea ce în realitate acestea reprezintă: nişte relaţii de locaţiune a forţei de muncă. Ca şi locaţiune a forţei de muncă, raporturile de muncă reprezintă o celulă, unul dintre elementele componente ale relaţiilor post-industriale într-o societate modernă, poate chiar unul din elementele primare

[167] Nicolae Sadovei. *Specificul contractului individual de muncă în sectorul privat din Republica Moldova*. - Chişinău, revista "Legea şi viata", nr. 4/1998, p.29-30.

ale acestor relaţii. In această celulă pot fi observate în stare embrionară toate contradicţiile care influenţează dezvoltarea societăţii în ansamblu. Raporturile de muncă includ în sine, pe de o parte, comunitatea de interese a participanţilor, deoarece de regulă atât salariatul cât şi angajatorul sunt interesaţi în menţinerea pe durată a lor. Pe de altă parte, aceste raporturi conţin şi interese contradictorii: angajatorul, în calitatea sa de proprietar, este interesat - în primul rând, - în satisfacerea cerinţelor pieţei şi astfel în creşterea venitului său. Salariatul, pe de altă parte, este interesat de creşterea salariului său şi de îmbunătăţirea condiţiilor de muncă. Astfel interesele angajatorului, ale proprietarului sunt implantate în componenta productivă a raportului de muncă, pe când interesele salariatului sunt implantate în componenta socială a acestor raporturi. Contradicţia dintre elementul social şi cel productiv reprezintă o contradicţie inevitabilă, care este cuprinsă în însăşi natura raportului de muncă, în "codul genetic" al acestor relaţii.[168] Astfel, raporturile juridice de muncă – în special cele tipice, - vor fi clar determinate şi cel mai important este că vor putea fi personalizate.

*Natura juridică a subordonării în cadrul raportului juridic de muncă.* Instituţia raportului juridic este destul de minuţios supusă studiilor respective. Atât în doctrina rusă, cât şi în cea românească cea mai mare contribuţie în domeniu a fost adusă de către reprezentanţii şcolii de drept privat, care se ocupă de studiul raporturilor juridice de drept civil.[169] Esenţa raportului juridic depinde de natura acelei relaţii sociale pe care respectiva normă juridică o reglementează. Astfel, raportul juridic civil de sorginte social-patrimonială sau social-nepatrimonială (personală), reglementat de o normă de drept, are câteva particularităţi caracteristice, esenţiale fiind trei din acestea:

- raportul juridic civil, ca orice raport juridic, reprezintă o relaţie socială (interumană);
- raportul juridic civil are un caracter dublu volitiv;
- raportul juridic civil se caracterizează prin poziţia de egalitate juridică a părţilor participante.[170]

Primele două caracteristici sunt specifice şi oricărui raport juridic de muncă tipic, fundamentat pe un contract individual de muncă. Chestiunea devine însă mai dificilă când se purcede la analiza în esenţă a poziţiei participanţilor la acest raport, adică la poziţia ocupată de salariat faţă de angajator. Reţinem că nu apar confuzii în privinţa poziţiei de egalitate a părţilor

---

168 Векуа Н., *Трудовой контракт в современных условиях*, - Бишкек, 1999 г., p.17.

169 A se vedea: Иоффе О.С., *Правоотношения по советскому гражданскому праву*, - Ленинград, 1949 г.; Gheorghe Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, p.61-108; N.Popa, *Le rapport juridique (notion et traits)*, - Bucureşti, Analele Universităţii Bucureşti, seria Drept, 1986, p.25-34.

170 Sergiu Baeş, *Drept civil. Partea generală*, - Chişinău, editura "Toner", 1994, p. 36; Gheorghe Beleiu, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, p. 61-62.

contractante în fața legii, fiindcă în acest caz este vorba de un principiu, dar nu de o caracteristică, ambii subiecți subordonându-se, evident, legii.

În ceea ce privește poziția părților în cadrul raportului salariat — angajator, inițial în doctrina de specialitate s-au format două curente. Primul curent, reprezentat de cei mai mulți aderenți, susținea și continuă să susțină faptul că salariatul se află într-o poziție de subordonare față de angajator; reprezentanții celui de-al doilea curent insistă asupra poziției de egalitate juridică a părților în cadrul exercitării raportului juridic de muncă. Ținem să menționăm faptul, că elemente raționale cu caracter evident de probațiune epistemologică se regăsesc în ambele curente, ceea ce face uneori destul de dificilă subscrierea sigură la unul din ele. Din momentul apariției instituției juridice moderne a contractului individual de muncă, dilema subordonare — nesubordonare a generat dispute serioase. Astfel, doctrina juridică românească din perioada interbelică reprezintă un exemplu clasic în acest sens. Pe marginea acestei probleme s-au expus E. Cristoforeanu (1937), Marco I. Barasch (1932), Gheorghe G. Gheorghiu (1935) și alții.

Potrivit lui E. Cristoforeanu (1937), criteriul distinctiv al contractului individual de muncă este raportul de subordonare existent între salariat și angajator în tot timpul executării contractului.[171] Cum am menționat deja, acest element de subordonare este văzut de către autor ca unul de natură pur juridică și nu economică; subordonarea nu trebuie înțeleasă, în opinia autorului, în sensul aservirii voinței salariatului voinței angajatorului, ci în sensul unei dependențe ierarhice cu caracter disciplinar. Marco I. Barasch (1932) menționează - în mod indirect, - subordonarea salariatului față de angajator, aducând drept exemplu regulamentele de atelier, pe care le consideră drept o derogare de la libertatea convențiilor.[172] Atenția asupra regulamentelor de atelier este atrasă, în perioada respectivă, și de către Gheorghe G. Gheorghiu (1935).[173]

Libertatea convențiilor, sau mai bine zis libertatea de a contracta, reflectă rolul pe care îl are voința părților contractante la apariția raportului juridic de muncă tipic. In doctrina modernă libertatea de a contracta a fost absolutizată un anumit timp și desprinsă în mare măsură de realitate. Însă datorită influenței legislației internaționale referitoare la drepturile omului, în dreptul contemporan s-a ajuns la o concepție realistă și practică, în conformitate cu care libertatea contractuală reprezintă o parte componentă a libertății individuale, un drept subiectiv de a contracta în conformitate cu dreptul obiectiv și în limitele prevăzute de acesta.[174] Toate aceste momente se reflectă, implicit, și în oglinda

---

171 E.Cristoforeanu, *Teoria geaneralâ a contractului individual de muncă*, p.33-35.
172 Marco I. Barasch, *Principii de legislatia muncii*, p.39.
173 Gheorghe I. Gheorghiu, *Studiu asupra contractului individual de muncă*, p.46-47.
174 Ioan Albu, *Drept civil. Contractul și răspunderea contractuală*, - Cluj-Napoca, editura „Dacia", 1994, p.23.

"naturală" a raporturilor juridice de muncă tipice, fundamentate de asemeni pe o convenție - contractul individual de muncă.

Doctrina sovietică de specialitate, până prin anii '70 ai secolului trecut, nu menționa în formă deschisă existența subordonării salariatului față de angajator din cauza unor închistări de ordin ideologic, care în mod categoric nu aveau nimic în comun cu realitatea juridică a acestor raporturi; se accepta doar subordonarea salariatului față de regulamentele de ordine interioară a muncii (regulamentele interne, potrivit limbajului juridic modern). Astfel, raportul juridic de muncă era definit drept o "colaborare tovărășească a unor oameni liberi de exploatare, o relație juridică confirm căreia omul muncii este obligat să îndeplinească o anumită muncă fiind inclus în componența întreprinderii (instituției, organizației) socialiste şi participând la administrarea ei, iar întreprinderea (instituția, organizația) este obligată să-i remunereze munca prin prisma calității şi cantității acesteia, să-i asigure condiții de securitate a muncii în scopul obținerii unei productivități înalte şi să manifeste grija necesară față de necesitățile materiale, sociale si culturale ale salariatului".[175] *Dicționarul enciclopedic de drept al muncii* (ediția sovietică din anul 1979), deşi definea mult mai laconic raportul juridic de muncă, prezentându-l drept acea formă juridică a legăturii care apare între o întreprindere (instituție, organizație), pe de o parte, şi o persoană (muncitor sau funcționar), pe de altă parte, în legătură cu prestarea unei munci,[176] era de asemeni tributar regimului politic. După cum se poate observa, nici o definiție nu menționează faptul subordonării salariatului față de angajator deoarece, conform ideologiei comuniste, în cadrul socialismului dezvoltat oamenii muncii sunt liberi de orice exploatare,[177] iar subordonarea evident implică, deşi într-o formă mai voalată, existența unei exploatări.

Ecte interesantă şi evoluția poziției legiuitorului pe parcursul perioadei de la adoptarea Codului muncii al R.S.S.Moldoveneşti din1973 până la adoptarea Codului muncii din 2003, aplicabil la moment în materia raporturilor juridice de muncă. Astfel, potrivit prevederilor art.16 din Codul muncii anterior, *contractul de muncă este înțelegerea între lucrător şi întreprindere, instituție, organizație, prin care lucrătorul se obligă să presteze o muncă după o anumită specialitate, calificare sau la un anumit post, subordonându-se ordinei interioare de muncă, iar întreprinderea, instituția, organizația se obligă să plătească lucrătorului salariul şi să-i asigure condițiile de muncă, prevăzute de legislația muncii, de contractul colectiv şi de înțelegerea părților,* iar potrivit prevedrilor art.45 din Codul muncii din 2003, *contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-*

---

[175] *Трудовое право*, под ред проф. Н.Г.Александрова, p.140.
[176] *Трудовое право. Энциклопедический словарь*, под ред. проф. Иванова С.А., p.462.
[177] *Теория государства и права*, под ред проф Королева А.И., проф. Явича Л.С., p.176-180.

*o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.* Dacă eliminăm din conținutul primei noțiuni elementele ideologice tributare epocii respective, între acestea aproape că nu există careva diferențe esențiale ca și construcție juridică, cu excepția, destul de importantă ca atare, a faptului, că în vechea noțiune a contractului individual de muncă era menționată subordonarea salariatului regulamentului intern al unității (implicit angajatorului), fapt care nu a mai fost reflectat în noțiunea cuprinsă în noul Cod. Cuvântul *subordonare* nu se conține în general în Codul muncii din anul 2003.

Doctrina contemporană în materia raporturilor juridice de muncă recunoaște, aproape în unanimitate, existența subordonării salariatului angajatorului său în cadrul derulării raportului juridic de muncă tipic. Totuși, în acest sens raportul dat este analizat sub două aspecte:

- raportul juridic care apare în momentul încheierii contractului individual de muncă;
- raportul juridic care apare în urma încheierii contractului individual de muncă.

În privința naturii juridice a raportului care apare în momentul încheierii contractului individual de muncă acesta se caracterizează, formal, prin poziția de egalitate juridică a părților contractante. Și angajatorul, și salariatul sunt egali și, cel puțin la nivel teoretic, se conformează complet cerințelor conceptului de libertate contractuală. Pur teoretic, ambele părți negociază la această etapă toate condițiile viitorului contract, posedând autonomia deplină de voință, garantată de lege. Recunoaștem, totuși, că această poziție de egalitate juridică a părților contractante este una ideală; în realitate ea este afectată de poziția socială diferită a contractanților și ca atare nu există nici la momentul apariției raportului juridic de muncă tipic egalitate *de fascto* între părțile raportului.

În urma încheierii contractului natura juridică a raportului se schimbă, acesta fiind caracterizată printr-o diferențiere față de natura juridică a raportului, care apare în momentul încheierii contractului. Se consideră, că după încheierea contractului raportul apărut se caracterizează printr-o subordonare a salariatului față de angajator, ceea ce este specific raportului juridic de muncă tipic. Angajatorul stabilește programul, locul concret de muncă, regimul de muncă, disciplina muncii (în condițiile legii, desigur) pentru salariat și, sub acest aspect, salariatul se subordonează *de jure*

angajatorului său.[178] De cele mai multe ori subordonarea este caracterizată şi prin faptul, că salariatul se încadrează într-un colectiv de muncă, în majoritatea cazurilor deja format. De la această regulă există şi excepţii, caracteristice, de altfel, numai angajării în domeniul privat, când o persoană fizică încheie un contract individual de muncă în calitate de salariat cu o altă persoană fizică în calitate de angajator (exceptând persoanele fizice cu statut de comerciant) pentru îndeplinirea unui anumit lucru (angajarea unui secretar, de exemplu) şi când alţi salariaţi nu sunt; bineînţeles, în acest caz nu mai există nici colectivul de muncă în care să se încadreze salariatul.

În urma analizei celor expuse se iscă, însă, o întrebare: există oare două raporturi juridice, separate şi autonome, în cazul încheierii unui contract individual de muncă? În doctrina juridică din fosta Uniune Sovietică, dar şi din Rusia postsovietică, unii autori răspund afirmativ la această întrebare, susţinând tendinţa existenţei autonome a două raporturi juridice de muncă.[179] În doctrina juridică din România – dimpotrivă; majoritatea specialiştilor nu au încercat să disece acest raport juridic în două raporturi separate, această tendinţă proliferându-se imediat după evenimentele din decembrie 1989.[180] Ne raliem acestui punct de vedere, deoarece pentru existenţa unor raporturi juridice separate, autonome, este nevoie de existenţa separată a subiecţilor, obiectului şi conţinutului acestor raporturi; chiar dacă am admite posibilitatea disocierii raportului juridic de muncă tipic în două raporturi, am avea nevoie de elemente autonome pentru fiecare raport, ceea ce nu este posibil nici *de jure*, nici *de facto*. În acest sens, este foarte important de menţionat faptul că în momentul tratativelor privind viitorul contract ambele părţi subscriu aceloraşi efecte pe care el le va produce (exceptând, bineînţeles, existenţa unor posibile vicii de consimţământ la încheierea contractului). În absoluta majoritate a studiilor româneşti de specialitate post-decembriste se menţionează, că raportul juridic grefat pe un contract individual de muncă se caracterizează printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice faţă de celălalt subiect, în folosul căruia se prestează munca.[181] Deşi în cadrul unor raporturi juridice civile există un mod specific de relaţii ale subiectelor care conţin şi elemente ale subordonării, cum ar fi cazul mandatarului care, conform art. 1040 din Codul civil, este obligat să îndeplinească indicaţiile mandantului, adică să acţioneze în limitele însărcinărilor primite de la mandant, în cadrul raporturilor juridice de muncă tipice salariatul, în majoritatea absolută a cazurilor, se încadrează în componenţa unui colectiv

---

[178] Sanda Ghimpu, Ioan Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu, Gheorhe Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat. vol.I*, p.83.

[179] A se vedea pentru dezvoltări: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П., *Советское трудовое право: вопросы теории*, - Москва, издательство «Наука», 1978 г., p.180.

[180] În acest sens a se vedea: Gheorghe Brehoi, Andrei Popescu, Ion Traian Ştefănescu, *Dreptul muncii. Elemente fundamentale*, p.47.

[181] Alexandru Ticlea, Constantin Tufan, *Dreptul muncii. Curs pentru uzul studenţilor*, p.10-26; Dumitru V. Firoiu, *Dreptul muncii şi securităţii sociale*, Vol.I, - Iaşi, editura "Junimea", 1996, p.60-91.

de muncă existent într-o unitate, care presupune în mod obligatoriu o anumită structură organizatorică şi un anumit regim de ierarhie funcţională. Astfel, salariatul nu este în drept să aleagă între a fi sau a nu fi membru al colectivului de muncă, cum ar fi, de exemplu, în cazul afilierii sau neafilierii la un sindicat; el devine în mod automat membru al colectivului de muncă. În acest cadru organizatoric prestabilit va avea loc şi prestarea muncii, spre deosebire de anumite contracte civile — cum ar fi cel de prestări servicii, de antrepriză etc; — în baza cărora cel care se obligă să desfăşoare activitatea în folosul altuia îşi organizează de unul singur munca, fără a se încadra într-un colectiv de muncă şi fără a se subordona celui cu care a contractat. Incontestabil, că subordonarea implică obligaţia salariatului de a respecta disciplina muncii, ceea ce oferă angajatorului dreptul de a aplica anumite sancţiuni disciplinare salariatului său în cazul încălcării obligaţiilor asumate prin contract. Deoarece în cele mai multe cazuri regulamentele interne ale unităţilor *de facto* sunt elaborate şi adoptate de către angajator în mod unilateral, putem afirma cu siguranţă existenţa în cadrul raporturilor juridice de muncă tipice a unui factor, de regulă inexistent în majoritatea absolută a celorlalte raporturi juridice de natură privată privată (civilă) — factorul puterii patronale, aplicat de către angajator în cadrul derulării raporturilor juridice de muncă tipice. Executarea contractului individual de muncă presupune însă nu doar subordonare, ci, cum s-a menţionat în literatura de specialitate, un dialog permanent între salariaţi şi angajator.[182] Cert este, că derularea normală a unui raport juridic de muncă tipic înseamnă mai mult decât simpla prestare a muncii de către salariat şi plata salariului de către angajator; ea trebuie să însemne un dialog nemijlocit în cadrul unităţii spre a se rezolva toate (sau aproape toate) problemele care apar, în spiritul legislaţiei muncii, fară a se apela frecvent la factorul puterii patronale de către angajator, sau la celălalt factor — cel al puterii sindicale — de către colectivul de muncă.

Celălalt curent, reprezentanţii căruia susţin ideea de egalitate juridică a părţilor menţinută pe tot parcursul derulării raportului juridic de muncă, apelează la esenţa privată a acestui raport. Deoarece în cadrul unei economii liberale forţa de muncă reprezintă o marfa, evident că se macină acel perete despărţitor care separă raportul juridic de muncă de raportul de drept civil şi pe parcurs tot mai multe elemente constitutive ale dreptului civil sunt utilizate în cadrul raporturilor de muncă.[183] Interdependenţa practică dintre normele dreptului muncii şi normele de drept civil în cadrul reglementării raporturilor de muncă vorbeşte despre tendinţele tot mai evidente de creştere a rolului normelor de drept civil în calitate de regulator al raporturilor de muncă. Deşi raporturile care apar între salariat şi angajator în cadrul prestării

---

[182] Ioan Traian Ştefănescu. *Contractul individual de muncă*. - Bucureşti, editura "Lumina Lex", 1997, p.67.

[183] *Гражданское право*, ч.I, под ред проф. Толстого Ю.К., проф. Сергеева А.Н., - Санкт-Петербург, издательство «Теис», 1996 г., p.13.

muncii sunt considerate în mod tradiţional de către majoritatea specialiştilor drept raporturi de subordonare, nu există nici un temei, în opinia adepţilor acestui curent, de a le identifica drept raporturi de genul *«власть — подчинение»*, adică de a le considera drept raporturi administrative, deoarece ele se nasc numai în urma încheierii unui contract, ceea ce presupune existenţa unor subiecţi cu drepturi absolut egale.[184] De asemenea, susţinătorii acestui curent operează cu ideea că existenţa anumitor atribuţii patronale de partea angajatorului în procesul utilizării muncii salariatului nu influenţează egalitatea părţilor contractante, ci doar aduce anumite restricţii autonomiei de voinţă a salariatului. Astfel, limitele autonomiei de voinţă a salariatului diferenţiază de la caz la caz în funcţie de sfera de aplicare a muncii acestuia: cu cât mai mare şi mai complexă este unitatea în cadrul căreia activează salariatul, cu atât mai mari sunt şi restricţiile cărora le este supusă autonomia de voinţă a salariatului de către regulamentele interne ale unităţilor şi invers.

Deşi abordarea dilemei *subordonare/nesubordonare* prin prisma autonomiei de voinţă a salariatului este destul de interesantă şi benefică teoretic, exprimăm anumite rezerve în ceea ce priveşte acest punct de vedere, deoarece principiul egalităţii părţilor contractante, preluat din concepţia civilistică a contractului, nu atât *de jure*, cât *de facto* nu corespunde, cum am menţionat deja în alt studiu, realităţilor sociale de muncă praxiologice.[185] Chestiunea egalităţii părţilor contractante în cadrul raporturilor juridice de muncă a făcut obiectul unor dezbateri, inclusiv în cadrul Organizaţiei Internaţionale a Muncii, iar un înalt funcţionar al acestui prestigios şi influent organism internaţional a ţinut să menţioneze direct şi fără echivoc că dezvoltarea continuă a legislaţiei muncii şi a relaţiilor de muncă pe parcursul a mai mulţi ani a impus recunoaşterea eşecului teoriei preluate din dreptul civil al secolului al XIX-lea conform căreia părţile contractului individual de muncă se află pe picior de egalitate, deoarece în fond această teorie nu reprezintă, în cadrul raporturilor de muncă, nimic mai mulct decât o ficţiune.[186]

*Caracterul bilateral al raportului juridic de muncă tipic.* Ca şi orice alt raport juridic, raportul juridic de muncă tipic reprezintă o entitate completă şi integră, indiferent că este vorba despre un raport juridic simplu sau unul complex, nefiind posibile careva excepţii de la ragula în cauză. Pe de altă parte însă, orice raport juridic presupune o pluralitate de subiecţi, în sensul că este imposibilă apariţia unui raport juridic doar cu participarea unui singur subiect: în acest sens orice raport juridic are caracter pluriparticipativ. Sub aspect general pluralitatea presupune participarea la raportul juridic a cel puţin doi subiecţi, nefiind limitat numărul total posibil al participanţilor.

---

[184] Санникова Л.В., *Договор найма труда в России*. - Москва, издательство «МТ-Пресс», 1999 г., p.71.

[185] Nicolae Sadovei, *Unele consideratiuni privind căile de dezvoltare a dreptului muncii în Republica Moldova*. - Chişinău, "Revista de Drept Privat", nr.1/2001, p.50.

[186] *Меняющийся мир труда: главные проблемы будущего. Доклад Генерального директора МБТ на 72-й сессии МОТ*. - Женева, 1986 г., p.56.

Raportul juridic de muncă tipic este, în acest sens, un raport pluriparticipativ minim, adică un raport cu caracter bilateral, fiind exclusă posibilitatea pluriparticipativă dezvoltată în cadrul oricărui raport juridic de muncă tipic. Aşa cum menţionau Sanda Ghimpu şi Alexandru Ţiclea (1994), raportul juridic de muncă se poate stabili între o persoană fizică şi o persoană juridică, sau între două persoane fizice, dar niciodată între două personae juridice.[187]

În calitate de părţi ale raportului juridic de muncă tipic apare, pe de o parte, o singură persoană fizică – salariatul, - şi, pe de altă parte, o singură persoană juridică, de regulă, sau fizică – angajatorul. Bilateralitatea în calitate de trăsătură specific separă raportul juridic de muncă tipic atât intradisciplinar, cât şi interdisciplinar. Raporturile juridice civile, de exemplu, pot avea uneori o pluralitate de participanţi, cum ar fi cazul raporturilor obligaţionale cu o pluralitate de debitori (în cazul când mai mulţi debitori datorează aceiaşi prestaţie unui singur creditor) sau cu o pluralitate de creditori (în cazul când mai mulţi creditori au dreptul la aceiaşi prestaţie). Şi în cazul unor raporturi juridice în materie de muncă, cum ar fi raporturile juridice conexe, există posibilitatea unei pluriparticipativităţi extinse: raporturile juridice colective de muncă, raporturile juridice de administrare publică a relaţiilor de muncă etc.

Bilateralitatea nu este consacrată în mod direct, ca şi trăsătură caracteristică a raportului juridic de muncă, în Codul muncii. În acest sens, este interesantă abordarea comparată a unor norme cu conţinut identic, dar cu aspect de formalizare juridică diferită din Codul muncii al Republicii Moldova şi Codul muncii al Federaţiei Ruse. Astfel, potrivit prevederilor art. 46 din Codul muncii al RM, salariatul şi angajatorul sunt părţi ale contractului individual de muncă, iar potrivit art.20 din Codul muncii al Federaţiei Ruse, salariatul şi angajatorul sunt părţi ale raportului juridic de muncă.[188] Din aceste considerente afirmăm că bilateralitatea raportului juridic de muncă tipic este consacrată de către legiuitorul moldav în mod indirect, iar de către respectivul legiuitor al Federaţiei Ruse – în mod direct. Totodată, bilateralitatea raportului tipic presupune şi un alt aspect important – cel al repartizării uniforme a drepturilor şi obligaţiilor părţilor raportului în cauză. Sub aspect general, orice raport juridic se încadrează în unul din cele trei tipuri: cel al raporturilor juridice unilaterale, al celor bilaterale sau al celor multilaterale. Specificul bilateralităţii raportului juridic de muncă tipic constă în faptul că ambele părţi ale raportului – şi salariatul, şi angajatorul, - au drepturi şi obligaţii corelative reciproce. Aspectul dat al bilateralităţii izvorăşte direct din sinalagmaticitatea unicului izvor de apariţie a unui raport juridic de muncă tipic – cea a contractului individual de muncă. Prin natura sa sinalagmaticitatea presupune faptul, că fiecare dintre cele două părţi ale

[187] Sanda Gimpu, Alexandru Ţiclea, *Dreptul muncii*, p.12.

[188] *Трудовой кодекс Российской Федерации*, Федеральный Закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (publicat în СЗ РФ. 2002. №1 (ч.1). Ст.3).

raportului juridic de muncă tipic se obligă reciproc astfel, încât obligaţia fiecăreia din ele este corelativă obligaţiei celeilalte părţi. Sub acest aspect bilateralitatea raportului juridic de muncă corespunde celor două condiţii esenţiale: reciprocităţii şi interdependenţei.[189] Şi salariatul, şi angajatorul, în calitate de subiecţi ai raportului juridic de muncă tipic, au în acelaşi timp şi calitatea de creditor, şi calitatea de debitor, adică au şi drepturi, şi obligaţii.[190] Interdependenţa se manifestă prin aceea că obligaţia uneia dintre părţile raportului juridic de muncă este cauza obligaţiei celeilalte părţi, şi invers.

Şi în perioada interbelică raportul juridic de muncă fundamentat pe un contract individual de muncă era considerat a fi un raport juridic bilateral, în ambele înţelesuri ale termenului în cauză. Prevederile art.37 din *Legea asupra contractelor de muncă din 1929*, potrivit cărora „contractul individual de muncă este convenţiunea prin care *una din părţi, denumită salariat*, se obligă să presteze munca... *unei alte părţi denumită patron* care, la rândul său, se obligă..." evidenţiază bilateralitatea raportului generat de contractul în cauză. În acest context este important de menţionat faptul, că şi în perioada respectivă nu orice prestare a muncii de către o persoană în folosul alteia cădea automat sub calificativul de raport juridic de muncă. E.Cristoforeanu (1937) menţiona că *Legea asupra contractelor de muncă* atribuia calificativul de patron numai persoanei căreia salariatul îi presta munca sau serviciile sale, se înţelegea în condiţiile prevăzute de lege, deoarece *„nu orice serviciu prestat de o persoane altei persoane generează un raport de muncă în sensul legii"*.[191]

În literatura de specialitate, inclusiv cea din Republica Moldova, s-au exprimat opinii privind caracterul pluriparticipativ extins al unor raporturi juridice de muncă. Astfel, potrivit cercetătorilor Nicolai Romandaş şi Eduard Boişteanu (2007), raportul juridic de muncă apărut în cazul detaşării salariatului la o altă unitate, în condiţiile art.71 – 72 din Codul muncii precum şi raportul apărut în cazul antrenării şomerilor la lucrări publice, sunt raporturi juridice de natură triunghiulară.[192] Nu contestăm aici veridicitatea celor expuse de către aceştia privind natura juridică pluriparticipativă a raporturilor menţionate, deoarece, utilizând instrumentele epistemologice şi praxiologice necesare, în contextul nostru este abordat *exclusivus* caracterul bilateral incontestabil al raportului juridic de muncă tipic, tratat prin prisma dihotomiei tipicului şi atipicului în cadrul relaţiilor de muncă. În acest sens, atât raporturile juridice de muncă apărute în cazul detaşării salariaţilor, cât şi raporturile juridice de muncă ale şomerilor antrenaţi la lucrări publice nu se

---

[189] Nicolae Eşanu, „Dispoziţii generale cu privire la contractul sinalagmatic", Cartea a III-a, Titlul II, art.704, în *Comentariul Codului civil al Republicii Moldova*, vol.II, ediţia all-a, - Chişinău, editura „Arc", 2006, p.263.

[190] A se vedea în acest sens art.9 „Drepturile şi obligaţiile de bază ale salariatului" şi art.10 „Drepturile şi obligaţiile angajatorului" din Codul muncii.

[191] E.Cristoforeanu, *Teoria cenerală a contractului individual de muncă*, p.38.

[192] Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii*. Manual, p.61-62.

încadrează în conceptul unui raport juridic de muncă tipic, în înțelesul nostru, ci în conceptul unui raport juridic de muncă atipic.

*Remunerarea muncii sub formă de salariu în cadrul raportului juridic de muncă tipic.* În materia raporturilor juridice de drept privat părțile raportului urmăresc, de regulă, procurarea unui avantaj în urma intrării în raporturile respective, astfel, raporturile în cauză având un caracter oneros. Contractul individual de muncă, în calitate de sursă directă și unică a raportului de muncă tipic, este prin natura sa oneros. Acest aspect a fost consemnat în literatura de specialitate încă în perioada interbelică, când E.Cristoforeanu (1937) menționa, în studiul său asupra contractului de muncă, faptul că "*...chiar dacă părțile au omis a stipula remunerația cuvenită lucrătorului sau fiuncționarului, din moment ce contractul a fost pus în executare* (adică a generat un raport juridic de muncă – n.n.), *patronul va fi obligat a plăti o remunerație al căreia quantum, în lipsă de convenție, se va stabili după modul de salarizare al personalului de aceiași categorie, conform uzului local sau condițiunilor curente și obișnuite de salarizare în aceiași ramură de activitate (industrie, comerț), la alte întreprinderi similare, etc.*[193] Anume această trăsătură caracteristică – remunerarea muncii, – este cea care, cu o periodicitate mai mult sau mai puțin stabilă, generează conflicte între salariat și angajator în calitatea acestora de subiecți ai raportului juridic, a căror soluționare adeseori cere intervenția organelor de supraveghere și control, abilitate în materia raporturilor de muncă, dar și a organelor de jurisdicție a muncii, în primul rând a instanțelor judecătorești. Celelalte trăsături specifice ale raportului juridic de muncă, deși sub aspect epistemologic sunt cu mult mai complexe, nu generează, praxiologic, atâtea neînțelegeri între părțile raportului și, în special, nu produc atâta suferință și frustare salariatului.

Îndeplinirea gratuită de către salariat a unor activități în cadrul unui raport juridic de muncă tipic nu poate avea loc. Regula dată trece ca un fir roșu prin tot conținutul Codului muncii; obligativitatea remunerării muncii în cadrul raportului de muncă fiind una din puținele reguli în materia reglementării raporturilor de muncă care nu conține absolut nici o excepție. Art.1 din Codul muncii, definind salariatul în calitate de subiect al raporturilor juridice de muncă, stipulează că acesta este o persoană care prestează o muncă în schimbul unui *salariu*. Art.390 din Codul muncii - ultimul articol din Cod care conține norme de drept material în domeniul raporturilor juridice de muncă (art.391 și art.392 conțin norme tranzitorii), - stipulează, cu referință la salariații sindicaliști, faptul că retribuirea muncii conducătorului organului sindical al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor

[193] E.Cristoforeanu, *Teoria cenerală a contractului individual de muncă*, p.90.

unității, mărimea *salariului* acestuia stabilindu-se prin negocieri. Iar norma-cadru în materia salarizării este cea stipulată în art.128 din Cod, potrivit căreia salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. Este regretabil faptul că legiuitorul n-a considerat necesar, la momentul ratificării parțiale a *Cartei Europene Sociale Revizuite*, să ratifice completamente şi art.4 din conținutul Cartei, care garantează tuturor salariaților dreptul la o salarizare echitabilă.[194]

Ca şi entitate de ordin juridic conceptul de salariu a început, potrivit autorilor francezi Gerard Lyon-Caen, Jean Pelissier şi Alain Supiot (1996), ca un drept de creanță pentru munca depusă în temeiul unei convenții sinalagmatice, fiind plasat inițial în dreptul civil comun al obligațiilor.[195] Respectiva concepție, una de natură juridică pur privatistă şi liberală sub acest aspect, stabilea un raport de cauzalitate între munca prestată şi dreptul la primirea salariului, iar apariția dreptului de creanță era supusă condiției preventive de prestare a muncii în calitate de contraprestație. Evident că în acest context, deşi se presta munca şi se plătea remunerația respectivă, raportul juridic apărut între părți nu era un raport juridic de muncă în sensul conceptului modern, ci un ordinar raport juridic de natură civilă. În epoca modernă dreptul la salariu este, potrivit lui Valer Dorneanu (1999), corolarul dreptului la muncă,[196] devenind unul din drepturile cele mai importante ale omului, consacrat în majoritatea actelor constituționale ale țărilor democratice, precum şi în legile-cadru în materia raporturilor juridice de muncă. De aceea şi urmărirea salariului în calitate de obiect al executării silite este admisă - aşa cum, pe bună dreptate, menționează profesorul Alexandru Cojuhari (2009), - numai în cazurile şi în cuantumul stabilit de lege, ținând cont de funcția socială şi economică fundamentală a acestuia.[197]

Salariul minim, ca şi concept în materie de reglementare a muncii, a apărut pentru prima dată în Australia şi Noua Zeelandă, prin anii 1890, în contextul medierii asistate a conflictelor de muncă. În anul 1909 Anglia a

---

[194] Art.4 „Dreptul la o salarizare echitabilă" are următorul conținut: *„În vedera asigurării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, Părțile se angajează: 1. să recunoască dreptul lucrătorilor la o salarizare suficientă care să le asigure acestora, precum şi familiilor lor, un nivel de trai decent; 2. să recunoască dreptul lucrătorilor la o rată majorată a salarizării pentru orele suplimentare de muncă, cu excepția unor cazuri particulare; 3. Să recunoască dreptul lucrătorilor şi lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală; 4. să recunoască dreptul tuturor lucrătorilor la o perioadă de preaviz rezonabilă în cazul încetării angajării; 5. să nu autorizeze rețineri din salarii decât în condițiile şi limitele prescrise de legislația sau reglementarea națională ori fixate prin onvenții colective ori sentințe de arbitraj. Exercitarea acestor drepturi trebuie să fie asigurată fie prin intermediul convențiilor colective încheiate în mod liber, fie prin orice altă modalitate adecvată condițiilor naționale"*. Republica Moldova, prin *Legea pentru ratificarea parțială a Cartei Sociale Europene revizuite nr.484 din 28.09.2001* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.130 din 26.10.2001), a ratificat şi s-a declarat legată doar de prevederile paragrafelor 3-5 din art.4, cele mai importante şi vitale paragrafe – 1 şi 2 – nefiind ratificate.

[195] Gerard Lyon-Caen, Jean Pelissier, Alain Supiot, *Droit du travail*, 18-eme edition, - Paris, Dalloz, 1996, p.823-827.

[196] Valer Dorneanu, *Sistemul de salarizare în România*, - Bucureşti, editura „Lumina Lex", 1999, p.12.

[197] *Drept procesual civil. Partea specială*, curs universitar, redactor ştiințific prof. Cojuhari Alexandru, - Chişinău, F.-E.P. „Tipografia centrală", 2009, p.387.

instituit comisii pentru stabilirea cuantumului salariului minim pe grupe de profesii şi ramuri industriale, iar în SUA salariul minim a fost introdus iniţial în statul Massachusetts în anul 1912 şi se aplica numai pentru femei.[198] Dreptul la un salariu minim este consacrat şi în Constituţia Republicii Moldova. Potrivite prevederilor art.43 alin.(2) din legea fundamentală, salariaţii au dreptul la protecţia muncii, iar măsurile de protecţie trebuie să privească inclusiv *instituirea unui salariu minim pe economie*.

*Caracterul continuu al raportului juridic de muncă tipic.* Raporturile juridice de muncă tipice, ca şi orice raport juridic de muncă, se derulează în timp şi sub acest aspect sunt entităţi finite. Contractele individuale de muncă în calitate de izvoare de apariţie ale raporturilor respective, de asemenea sunt, sub aspectul timpului, entităţi finite şi este logic, că şi raporturile generate de către actele juridice respective au o finalitate în timp. Totuşi, deşi este finit, raportul juridic de muncă tipic este un raport continuu, în sensul că are o durată nedeterminată. Continuitatea, ca şi trăsătură caracteristică a raportului juridic de muncă tipic, constă în derularea acestuia pe durata unei perioade nedeterminate şi necunoscute de către părţile raportului – salariat şi angajator, - la momentul apariţiei acestuia. Deşi contractul individual de muncă generator este un act juridic încheiat cu respectarea autonomiei de voinţă a părţilor contractante, autonomie fundamentată pe prevederile art.56 din Codul muncii potrivit cărora regula aplicabilă încheierii contractului este negocierea dintre salariat şi angajator, negocierea respectivă trebuie să se încadreze în perimetrul legal. În acest sens art.49 din Cod stabileşte, că deşi conţinutul contractului se stabileşte prin acordul părţilor, acestea sunt obligate să ţină cont de prevederile legislaţiei în vigoare. În ceea ce ţine de durata contractului şi, implicit, a raportului juridic generat de către acesta, se aplică principiul regulii şi excepţiei ca şi forţe catalizatoare ale raportului apărut. Interpretând prevedrile art.54 şi art.55 din Codul muncii putem afirma că raportul juridic de muncă are, de regulă, o durată nedeterminată şi numai cu titlu de excepţie poate avea şi o durată determinată. Încadrându-ne în logica jocului propus de către legiuitor, putem afirma cu siguranţă: contractele individuale de muncă pot genera, de la caz la caz, două categorii de raporturi juridice de muncă: raporturi-regulă şi raporturi-excepţie. Evident că aplicarea regulii naşte entităţi tipizate, iar aplicarea excepţiei – entităţi care nu corespunt tipicului, adică sunt atipice. Astfel raportul juridic de muncă tipic este rezultatul aplicării regulii în ceea ce ţine de durata raportului respectiv – duratei nedeterminate, adică continue. În acest context menţionăm, că regula dată nu a fost aplicabilă în condiţiile vechiului Cod al muncii al R.S.S.Moldoveneşti din anul 1973 care, prin intermediul art.18, stipula că aceste contracte de muncă pot fi încheiate pe o durată nedeterminată,

[198] *Enciclopedia Universală Britannica*, vol.13, p.321.

pe un anumit termen de cel mult trei ani sau pe timpul îndeplinirii unei lucrări dterminate, fără a stabili termene-regulă şi termene-excepţie.

Regula duratei continue a raportului juridic de muncă nu era aplicabilă în perioada interbelică. Potrivit prevedrilor art. 37 din *Legea asupra contractelor de muncă din 1929*, *„...salariatul se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat, sau pentru o lucrare determinată..."*, iar norma conţinută în art.41 din legea vizată este şi mai categorică: *„nimeni nu poate angaja munca sau serviciile sale decât pentru o durată sau o întreprindere determinată"*. Normele în cauză au suscitat discuţii în literatura de specialitate din perioada respectivă, deoarece în conţinutul aceleiaşi legi erau şi alte norme care ofereau o altă tratare a duratei contractului individual de muncă. Astfel, potrivit prevederilor art. 78 din Lege, *„contractul individual de muncă cu durată nedeterminată poate fi denunţat prin voinţa oricăreia din părţi, cu îndatorirea de a preveni pe cealaltă de data încetării obligaţiunilor contractuale"*; interpretarea normei date ne face să concluzionăm, că era posibilă şi existenţa unor raporturi juridice de muncă pe durată nedeterminată (continue). E.Cristofeoreanu (1937) menţiona faptul, că în genere contractele de muncă se încheie fără determinarea duratei lor, fiind supuse regimului special afectat de legiuitor acestor contracte cu totul deosebit de regimul contractelor cu termen, de aici venind şi interesul maxim de a şti când un contract este cu sau fără termen.[199] În opinia tranşantă a acestui ilustru cercetător al raporturilor de muncă, raportul juridic de muncă este considerat fără durată dacă părţile nu au stipulat în mod expres durata raportului sau dacă, în ipoteza existenţei unui raport juridic fundamentat pe un contract verbal, părţile nu au convenit asupra termenului şi (sic!) *„oricât de categorice ar fi prezumţiunile care ar rezulta în sens contrar din celelalte clauze sau condiţiuni ale convenţiei"*.[200]

Un alt aspect al continuităţii în calitate de trăsătură caracteristică a raportului juridic de muncă tipic constă în faptul, că raportul dintre angajator şi salariat nu se stinge după încetarea fiecărei zile de muncă, ci are loc doar suspendarea obligaţiei salariatului de a-şi îndeplini sarcinile asumate prin contract – de a presta munca; precum şi suspendarea obligaţiei angajatorului de a oferi, în mod practic şi efectiv, un loc de muncă securizat sub aspectul vieţii şi sănătăţii salariatului. Şi aici iarăşi ne întoarcem la regula enunţată mai sus: legislaţia muncii oferă salariatului dreptul de a se simţi în siguranţă privind derularea în continuare a raportului de muncă pe care îl are cu angajatorul chiar şi atunci când nu prestează în mod efectiv munca, deoarece regula interzice încheierea contractului pe o durată determinată care afectează stabilitatea raporturilor juridice de muncă, cu titlu de principiu fundamental

[199] E.Cristoforeanu. *Teoria generală a contractului individual de* muncă, p.85.
[200] *Ibidem*, p.86.

al dreptului muncii. Aşa cum afirma A.Barabaş (2003), legislaţia muncii are drept scop să asigure salariatului raporturi juridice de muncă cu o durată cât mai extinsă posibilă.[201]

Trebuie să menţionăm că, în opinia unor doctrinari, caracterul continuu al raporturilor de muncă (în cel de-al doilea sens, menţionat de către noi aici) este multiaspectual şi nu poate fi raportat în exclusivitate numai la raporturile juridice de muncă tipice. Potrivit poziţiei susţinute de O. Smirnov (1997), caracterul continuu al raporturilor juridice de muncă este determinat de conţinutul specific al acestora, adică de drepturile şi obligaţiile părţilor, dar nu de durata raporturilor.[202] În acest sens, au caracter continuu toate raporturile juridice de muncă, izvorâte atât din contractele individuale de muncă încheiate pe o durată nedeterminată, cât şi cele izvorâte din contractele încheiate pe o durată determinată.[203]

Tratat prin prisma continuităţii ca şi trăsătură caracteristică a unui raport juridic de muncă tipic, este necesar de a menţiona şi faptul că, în anumite condiţii, un raport juridic de muncă atipic se poate transforma în raport juridic de muncă tipic. Potrivit prevederilor art.83 din Codul muncii, în cazul în care la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată nici una dintre părţi nu a cerut încetarea acestuia şi raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată, adică raportul juridic de muncă atipic se transformă, în situaţia dată, în raport juridic de muncă tipic. În acest caz suntem în faţa continuării raporturilor juridice de muncă prin intermediul tacitei reconducţiuni.[204] Această regulă era aplicabilă şi în condiţiile vechiului Cod al muncii din 1973 care stabilea, prin intermediul art.35, regula potrivit căreia dacă la expirarea termenului contractului individual de muncă nici una din părţi nu cerea încetarea lui şi raportul juridic de muncă continua *de facto*, contractul respectiv se considera prelungit pe o durată nedeterminată.

*Caracterul protecţionist al raportului juridic de muncă tipic*. Dreptul muncii este, *par excellence,* un drept social. În această calitate dreptul muncii are menirea de a reglementa acel spectru de relaţii sociale inegale, care iau naştere în procesul prestării muncii, realaţii apărute între angajator şi salariat. În opinia noastră, una din cele mai bune definiţii non-juridice a raportului juridic de muncă este cea expusă de către autorul englez R.McCreedy (1987) în cadrul unei conferinţe internaţionale, potrivit căruia raporturile juridice de muncă pot fi caracterizate drept o căsătorie forţată între doi parteneri sociali inegali.[205]

---

201 Барабаш А., *О некоторых сюжетах трудового правоотношения*, p.21-27.
202 *Трудовое право. Учебник*, под ред. проф. О.В.Смирнова, p.108.
203 Nicolae Romandaş, *Dreptul muncii*, p.84.
204 Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii. Manual*, p.60.
205 Маккриди Р., *Необеспеченность занятости в Великобритании*, în culegerea «Сравнительное трудовое право: по материалам советско-британского симпозиума», отв. ред. Иванов С.А., - Москва, 1987 г., p.126.

Dinamica raporturilor juridice de muncă cel mai bine poate fi caracterizată prin conceptul de putere şi subordonare, dar nu prin conceptul de egalitate şi consens, afirma în acelaşi loc şi cu aceiaşi ocazie, cercetătorul englez citat de către noi anterior.

Dreptul social presupune o altă abordare epistemologică a dreptului, diferită de cea tradiţională care este axată, de regulă, pe poziţia subiecţilor în cadrul raportului juridic; în abordarea dreptului social este nevoie de o schimbare cardinal a accentelor şi fixare a acestora pe necesitatea de a proteja subiectul mai slab al raportului respectiv. Drepturile sociale, dintre care face parte şi dreptul la muncă, nu pot fi garantate şi nici asigurate în calitatea lor de drepturi subiective ale persoanei, doar prin intermediul unor instrumente juridice. Pentru exercitarea reală a acestor drepturi este necesar de a fi create, în primul rând, anumite condiţii economice. Din aceste considerente drepturile şi libertăţile sociale, inclusiv dreptul la muncă, nu sunt doar nişte drepturi subiective ale persoanei, ci, în primul rând, acestea reprezintă o categorie foarte importantă de obligaţii ale statului. Statul, în calitatea sa de legiuitor, este chemat să intervină în domeniul relaţiilor care apar în procesul exercitării acestui drept, reglementându-le. Pentru raporturile respective esenţa problemei constă în determinarea cât mai corectă a modalităţii de intervenţie a statului în reglementarea acestor relaţii, axate preponderent pe domeniul privatului, dar şi cu suficient de consistente elemente de drept public.

Problema determinării modalităţii de intervenţie a statului în cadrul reglementării raporturilor de drept al muncii este destul de dificilă, dar nu şi imposibilă, dacă se respectă alegerea corectă a criteriului de ingerinţă. Una din faţetele acestui criteriu constituie recunoaşterea caracterului determinant care trebuie să fie unul pur social, *protecţionist* (în sensul bun al cuvântului), al reglementării relaţiilor respective de către stat. Oportunitatea celor afirmate constă în aceea că ştiinţa dreptului muncii este menită să abordeze reglementarea unor relaţii sociale, inechitabile din chiar momentul apariţiei acestora, dintre doi subiecţi inegali din punct de vedere social. Protecţia reală a exercitării dreptului constituţional la muncă necesită a fi aprobată şi aplicată de către legiuitor în calitate de prioritate a politicii sociale a statului, în care elementul social trebuie pus pe picior de egalitate cu garantarea dreptului persoanei la o afacere privată şi utilizarea, în acest scop, a forţei de muncă disponibile pe piaţă. Prestarea socializată a muncii nu presupune numai existenţa unor raporturi juridice specifice – a raporturilor de muncă, - ci lumea muncii este, aşa cum afirmă şi Robert Somerville (1999), o lume şi a relaţiilor ierarhice.[206] Aşa după cum am menţionat deja, raportul juridic de muncă tipic presupune prin definiţie şi subordonarea salariatului faţă de angajator; subliniem că acolo unde există putere şi subordonare există şi un

---

[206] Robert Somerville. *Ca pentru Domnul. O perspectivă creştină asupra eticii muncii*. p.87.

mare risc de abuz de putere şi de transformare a subordonării în supunere indiscutabilă a celui lipsit de putere. Supunerea foarte rar se produce în mod firesc şi uşor, deoarece ea se loveşte în salariat de o anumită rezistenţă internă, de ordin psihologic, şi în acest context exercitarea puterii este şi mai riscantă, ea fiind pasibilă de a se transforma pentru salariat şi angajator într-un izvor de conflicte, care deseori generează apariţia unor litigii de muncă. Sub acest aspect raporturile juridice de muncă pot fi asemănate cu o mină cu efect întârziat, care, cu trecerea timpului, riscă să se transforme într-un microfocar de război social în urma producerii exploziei necontrolate a minei respective. Din aceste considerente statul trebuie să-şi asume un rol specific de "genist" pentru a dezamorsa câmpul minat al raporturilor de muncă şi pentru a proteja, pe întreaga durată de derulare a unui raport juridic de muncă tipic (dar nu numai), drepturile şi interesele celui care riscă cel mai mult să fie rănit în urma producerii exploziei respective – a salariatului.[207] Caracterul protecţionist ca şi trăsătură caracteristică a raporturilor juridice de muncă este recunoscut în literatura de specialitate. Astfel, potrivit lui Alexandru Ţiclea (2009), deşi toate normele juridice îndeplinesc şi funcţia de protecţie a unor interese legitime, abordarea acestui principiu general dobândeşte în cadrul raportului juridic de muncă un accent specific, deoarece legea acordă o protecţie specială salariatului.[208]

Unul din aspectele-cheie care consacră caracterul protecţionist al raporturilor juridice de muncă este conţinut în cadrul unui principiu foarte relevant al reglementării raporturilor de muncă – principiul *in favorem*, care este consacrat prin intermediul art.11 şi 12 din Codul muncii.[209] Potrivit principiului în cauză, actele juridice în materia raporturilor de muncă, atât cele individuale, cât şi cele colective (actele de parteneriat social) nu pot să defavorizeze situaţia salariaţilor în comparaţie cu prevederile legislaţiei muncii, ci invers – să o favorizeze. Totodată, este necesar de a menţiona că acest principiu important al dreptului muncii are un caracter universal, fiind aplicabil şi în cadrul corelaţiei tuturor izvoarelor dreptului muncii. Mai mult ca atât, legislaţia muncii din Republica Moldova stipulează în art.64 din Codul muncii, că salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sînt recunoscute prin intermediul

---

[207] *„Sclavia antică a cedat locul muncii salariate – la fel de grea uneori ca şi cea a sclavilor, cu deosebire în secolul al XIX-lea. Astăzi, din ce în ce mai mult, organizarea muncii este sistematizată, încadrată de legi. Această organizare presupune un contract între cel care angajează şi angajaţii săi, fiind însă, în acelaşi timp, supusă imperativelor economice. Locul de muncă nu mai este în familie sau în micul atelier, ci, de cele mai multe ori, în mari întreprinderi, concerne internaţionale chiar, unde distanţa dintre patroni şi angajaţi este atât de mare încât cele două părţi nu se întâlnesc niciodată"* (R.Somerville, *Ca pentru Domnul. O perspectivă creştină asupra eticii muncii*, p.102).

[208] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii, ediţia a III-a*, p.14.

[209] Potrivit prevederilor articolelor respective din Codul muncii, nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi se stabileşte de Codul muncii şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, prin intermediul contractelor individuale de muncă, contractelor colective de muncă şi convenţiilor colective putând fi stabilite pentru salariaţi drepturi şi garanţii de muncă suplimentare la cele prevăzute de legislaţia muncii. Mai mult ca atât: clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă şi din convenţiile colective sau din actele juridice emise de autorităţile administraţiei publice, care înrăutăţesc situaţia salariaţilor în comparaţie cu legislaţia muncii, sunt nule şi nu produc efecte juridice.

Codului respectiv, iar orice înțelegere prin care se urmăreşte renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este lovită de nulitate. Astfel, interdicția utilizării în cadrul raporturilor juridice de muncă a principiului *in peius* este consacrată în Republica Moldova la nivel de lege.

Interdicția de a renunța în tot sau în parte la drepturile prevăzute de Codul muncii în favoarea salariaților, este o măsură care are drept scop protecția reală a salariaților, menită să asigure exercițiul neîngrădit al drepturilor şi al intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor juridice de muncă, pentru a-i feri de consecințele unor eventuale abuzuri sau posibile amenințări din partea angajatorilor. Măsura dată nu reprezintă un privilegiu oferit salariaților în detrimentul angajatorilor, deoarece este pe deplin justificată în considerarea situației reale a salariaților raportată la situația, la fel de reală, a majorității absolute a angajatorilor; situație care solicită, în mod tacit, o protecție mai mare oferită salariaților în raport cu respectiva protecție oferită angajatorilor. Salariații sunt protejați, în acest sens, într-un mod mai extins, deoarece atât *de jure* cât şi *de facto,* ei nu pot renunța nu numai la drepturile stabilite în Codul muncii, dar şi la celelalte drepturi, care sunt stabilite prin acte subordonate legii, inclusiv prin acte de parteneriat social (convenții colective şi contracte colective de muncă). Concluzia dată este formulată în baza art.10 alin.(1) lit.r) din Codul muncii, potrivit prevederilor căruia în sarcina angajatorului cade şi obligația de a îndeplini şi alte obligații stabilite atât de Codul muncii, cât şi de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv şi de contractul individual de muncă. Consecința juridică a renunțării salariaților la drepturile care le sunt garantate prin intermediul Codului muncii, în orice formă ar fi ea expusă, constă în lovirea de nulitate absolută a renunțărilor respective. Expuse atât pe cale unilaterală de către salariat, cum ar fi, de exemplu, cererea salariatului de a nu i se acorda concediu anual plătit, dar de a fi înlocuit acesta cu plata unei indemnizații suplimentare la salariu, sau expuse pe cale bilaterală, în urma unui acord încheiat între salariat şi angajator, cum ar fi, de exemplu, acordul prin care salariatul refuză la dreptul său garantat de lege de a se asocia în vederea formării unui sindicat sau de a se afilia unui sindicat existent deja la unitate, sau în afara unității.

Cele mai importante drepturi la care nu pot renunța salariații, aflați în raporturi juridice de muncă tipice, sunt drepturile de natură imperativă, reglementate prin intermediul Codului muncii, cum ar fi dreptul salariatului la încheierea unui contract individual de muncă în formă scrisă (art.56, art.58 din Codul muncii), dreptul la prestarea muncii în schimbul unui salariu, care nu poate fi sub nici o formă mai mic decât salariul minim garantat (art.131 din Codul muncii), dreptul la respectarea duratei normale a timpului de muncă (art.95 din Codul muncii), dreptul la acordarea unui concediu anual

plătit cu o durată stabilită legal (art.113 din Codul muncii), dreptul salariatului la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii (art.227 din Codul muncii), dreptul colectiv al salariaților la declararea unei greve (art.362 din Codul muncii) etc.

### *§4. Elementele structurale ale raportului juridic de muncă tipic*

Sub aspect general, în cadrul doctrinei de drept al muncii nu se tratează separat forma social-praxiologică şi cea juridico-epistemologică a raportului de muncă, acestea fiind abordate ca şi un concept comun. Astfel raportul juridic de muncă este privit ca şi o entitate unitară şi complexă, dar care necesită - sub aspect epistemologic, - o divizare relativă pe componente formative, denumite elemente ale raportului juridic de muncă. Aceste aspecte sunt importante atât epistemologic, cât şi praxiologic, mai ales în contextul apariției situațiilor conflictuale între subiecții raportului şi examinării conflictului respectiv, sub formă de litigiu de muncă, de către instanța de judecată.

*Problematica subiecților raportului juridic de muncă tipic.* Potrivit teoriei generale a dreptului orice raport juridic este format din trei elemente constitutive: subiecții raportului, adică participanții la raportul respectiv; conținutul raportului (juridic şi material); obiectul raportului.[210] Touşi, în doctrina de specialitate s-a considerat, sub aspectul abordării epistemologice a conceptului raportului juridic de muncă, că subiecții nu fac parte din structura unui raport juridic de muncă. Potrivit opiniei exprimate încă în anul 1948 de către Nikolai Alexandrov în monumentala sa lucrare *"Трудовое правоотношение"*, nu este logic ca subiecții raportului juridic de muncă să fie considerați drept element constitutiv al raportului respectiv, deoarece raportul juridic apare între subiecți, dar nu subiecții apar în calitate de element al raportului dat. Subscriem acestei opinii, deoarece nu este vorba de o abordare metodologică exclusivistă pură a raportului juridic de muncă, atât tipic, cât şi atipic, ci de respectarea unei continuități logice intrinseci a raportului în cauză, potrivit căreia subiecții pot fi tratați ca şi inițiatori ai raportului respectiv, adică în calitate de premisă, dar nu de element constitutiv al raportului. La etapa respectivă – cea a tratării premiselor raportului juridic de muncă, - aceştia au statut de antesubiecți ai raportului, iar din momentul generării raportului juridic de muncă tipic ei obțin calitatea de participanți activi şi gestionari ai raportului, adică se află în exteriorul, dar nu în interiorul (conținutul) raportului.

*Obiectul raportului juridic de muncă tipic.* În ceea ce ține de obiectul unui raport juridic de muncă tipic, conceptul obiectului respectiv este şi mai dificil, deoarece acesta necesită a fi abordat *lato sensu,* dar nu *stricto sensu,* adică drept ansamblu de drepturi subiective şi obligații juridice, generate de

[210] Gheorghe Avornic, *Tratat de teoria generală a statului şi dreptului. Volumul II*, p.134-135.

către normele de drept al muncii. Dacă am aborda obiectul raportului *stricto sensu*, atunci ne-am putea limita la considerarea conduitei materiale faptice drept obiect, însă, fiind abordat prin prisma *lato sensu*, şi obiectul raportului material necesită a fi legat de obiectul raportului juridic. Raportul juridic de muncă tipic nu poate fi considerat un raport juridic clasic de natură patrimonială deoarece conţine, pe lângă elementul patrimonial, şi elemente de natură personal nepatrimonială. În condiţiile în care caracterul oneros al raportului juridic de muncă în calitate de trăsătură caracteristică a acestuia ne ghidează, în primul rând, către obiectul material, suntem obligaţi să ţinem cont şi de elementele neoneroase ale raportului respectiv, care operează autonom, cum ar fi cazurile când angajatorul nu este obligat să remunereze salariatul în caz de întârziere la tură, neprestare a muncii din alte motive neîntemeiate etc., situaţii când raportul juridic de muncă nu se suspendă, ci continuă să se deruleze. Astfel, Lev Ghinţburg (1977) menţionează că subiecţii unui raport juridic de muncă sunt subiecţi atât ai unui raport juridic patrimonial, cât şi ai unui raport juridic nepatrimonial,[211] fapt abordat în permanenţă în literatura rusă de specialitate, inclusiv prin intermediul unor studii recente asupra elementelor personal nepatrimoniale ale raporturilor juridice de muncă.[212]

Raportul juridic de muncă nu este un raport juridic patrimonial clasic; elementul personal nepatrimonial nu este un concept pur epistemologic, deşi este clar faptul că în condiţiile unei economii de piaţă anume aspectul patrimonial al raporturilor juridice de muncă primează. Elementul patrimonial se exteriorizează prin intermediul abordării raportului juridic de muncă tipic ca şi rezultat al încheierii unui contract de vânzare-cumărare a forţei de muncă pe piaţa muncii, când persoana fizică îşi vinde forţa de muncă în schimbul unui salariu. Dar anume aici, într-un mod paradoxal, se evidenţiază cel mai bine şi caracterul personal nepatrimonial al raportului juridic de muncă tipic, deoarece forţa de muncă, în calitate de obiect vandabil, este o entitate pur nepatrimonială, inseparabilă de persoana fizică în calitate de purtător al acesteia şi care se exprimă prin calităţile nepatrimoniale pur personale ale titularului: capacităţile, talentul, abilităţile, obiceiurile etc. Elementul patrimonial al obiectului unui raport juridic de muncă tipic este inoperabil în lipsa elementului personal nepatrimonial, deoarece anume elementul personal nepatrimonial din cadrul obiectului raportului se află la temelia pe care se ţine obiectul pluridimensional format din cele două elemente. Acest fapt dictează, ca atere, abordarea unitară şi posibiltatea diferenţierii obiectului complex al raportului juridic de muncă. Considerăm

---

[211] Л.Я.Гинцбург, *Социалистическое трудовое правоотношение*, - Москва, 1977 г., p.71.

[212] Басаргин И. И., *Личные неимущественные права в трудовом правоотношении*, дисс. канд. юр. наук, 12.00.05, - Екатеринбург, 2002 г., 214 с. РГБ ОД, 61:03-12/928-4.

că numai cu aceste mențiuni obiectul raportului juridic de muncă poate fi încadrat în structura clasică a unui raport juridic de muncă tipic, fiind una din cele mai dificile entități ale dreptului muncii.

*Conținutul raportului juridic de muncă tipic.* În ceea ce ține de conținut, raportul juridic de muncă tipic este format din obligații și drepturi corelative: obligații ale salariatului, cărora le corespund anumite drepturi ale angajatorului și, respectiv, obligații ale angajatorului, cărora le corespund anumite drepturi ale salariatului. Sub aspectul conținutului există un spectru aparte de elemente, în cadrul cărora angajatorul are statut de persoană obligată și altul, în cadrul cărora salariatul deține statutul de persoană obligată. Savantul sovietic rus Nikolai Alexandrov (1948) a divizat elementele conținutului raportului juridic de muncă în două categorii, în cadrul cărora angajatorul apare drept persoană obligată: din prima categorie fac parte drepturile salariatului la condiții de muncă sănătoase și securizate, iar din cea de a doua categorie – drepturile salariale ale persoanei angajate și alte drepturi de natură patrimonială.

## Capitolul IV.
## RAPORTUL JURIDIC DE MUNCĂ ATIPIC

### *§1. Cadrul general al problemei*

Este foarte probabil faptul că mulţi se vor întreba care este relevanţa abordării dihotomice, în acest cadru noţional, a raportului juridic de muncă. Din punctul nostru de vedere, această împărţire, care poate părea artificială şi formalizată (la prima vedere) pur juridic, reflectă într-o mare măsură dihotomia sistemului social faptic al relaţiilor de muncă. Abordat epistemologico-praxiologic, raportul juridic de muncă este o construcţie polivalentă, încadrată în interiorul dihotomiei tipicului şi atipicului. Sub acest aspect, raportul juridic de muncă tipic reprezintă o construcţie juridică solidă şi conservatoare, care se pare că nu prea este afectată de fluxurile şi refluxurile relaţiilor sociale, fiind destul de statică pentru a putea fi remodelată conceptual, deşi pe parcursul scurgerii timpului se schimbă şi ea ca şi entitate juridică, dar cu mult mai lent şi mai puţin tumultos, fără ca să afecteze fundamentul pe care este constituit - cel al instituţiei contractului individual de muncă.

Opozant pe faţă al arhetipului reprezentat de către raportul juridic de muncă tipic, raportul atipic se aseamănă cu un „copil rebel" al dreptului muncii, ca şi ramură autonomă a sistemului dreptului, nesimţindu-se confortabil în familia silenţioasă a dreptului muncii şi căutând noi şi interminabile „aventuri" extrafamiliale, dând în permanenţă târcoale altor componente ale familiei extinse a sistemului dreptului, de parcă ar căuta parteneri de joacă cu care s-ar simţi mai comod şi mai la el acasă. Însă, ca şi în cadrul unei mişcări centrifuge, acesta totuna va fi atras, după fiecare "raită prin vecini", de către propria-i familie – cea a dreptului muncii, - în care îşi poate găsi, până la urmă, sprijinul şi liniştea necesară, adică suportul fundamental normativ, epistemologic şi praxiologic. În contextul celor menţionate, considerăm că este evidentă cel puţin o chestiune: raporturile juridice de muncă atipice nu pot fi abordate integral în acelaşi mod ca şi raporturile juridice de muncă tipice. Raporturile tipice ocupă - în Republica Moldova, - locul central în cadrul domeniului general al raporturilor de muncă, atât prin cuantumul lor, cât şi prin influenţa pe care o au asupra altor raporturi juridice conexe dreptului muncii, dar şi asupra raporturilor de muncă atipice.

În contextul tratării dihotomice a raporturilor de muncă, raportul juridic de muncă atipic se ţine pe partea care-l deosebeşte net de un raport juridic de muncă tipic, dar care, totodată, nu-i conferă careva trăsături caracteristice proprii, deoarece abordarea acestora în calitate de ansamblu unitar este dificilă, dacă nu chiar imposibilă, din cauza neputinţei de a găsi careva trăsături comune caracteristice absolut tuturor categoriilor de raporturi

juridice de muncă atipice cunoscute. Aceste raporturi, privite prin prisma epistemologică a dreptului muncii, servesc drept exemplu clasic al formulei *unitate prin diversitate*, deoarece singurul aspect comun care-l au este cel al *a-tipicului*, adică al necorespunderii cu modelul original şi care nu le poate servi în nici un caz în calitate de posibil etalon.

Cuvântul *atipic* este un adjectiv şi caracterizează un lucru sau un obiect care se abate de la caracteristicile obişnuite, de la tipul comun, şi provine din originalul francez *atypique*.[213] Prin definiţie, atipicul nu poate avea trăsături caracteristice, obişnuite şi aplicabile tipului comun, deoarece reprezintă o abatere admisă de la tipul comun respectiv, în cazul nostru – de la raportul juridic de muncă tipic. Abordat în contextul raporturilor juridice de muncă, cuvântul respectiv are corespondenţe paralele şi în alte limbi, având, de regulă, aceiaşi rădăcină comună: *rapport de travail atypique* (franceză), *atypical work relationships* (engleză), *atypische arbeitsverhältnisse* (germană), *атипичные трудовые отношения* (rusă) *атипічні трудові відносини* (ucraineană) etc.

Atipicitatea nu este specifică şi operabilă doar în cadrul unor raporturi juridice de muncă. În cadrul epistemolgiei dreptului civil, încă din perioada sovietică s-a abordat atipicitatea unor raporturi juridice civile,[214] cea mai cunoscută lucrare în domeniu considerându-se a fi suportul didactic *„Нетипичные договорные отношения в гражданском праве"*, elaborat de către cercetătorul V.Oighenziht (1984).[215] Potrivit prevederilor art.667 alin.(3) din Codul civil, participanţii la raporturile juridice civile pot încheia contracte care nu sunt prevăzute de lege, pe care legiuitorul le numeşte, în opoziţie cu contractele reglementate direct de legislaţia civilă, *contracte nenumite*. Evident, că aceste contracte vor genera raporturi juridice civile care nu sunt raporturi tipizate, izvorâte din *contracte numite*, adică raporturi juridice civile atipice, în cazul cărora se vor aplica, aşa cum s-a menţionat în doctrina juridică de drept civil, direct normele care reglementează obligaţiile, deci normele cu caracter general din Codul civil.[216] După cum se menţionează în literatura de specialitate, influenţa determinantă pentru formarea instituţiei rasporturilor contractuale atipice au avut-o realităţile sociale praxiologice şi necesitatea de reglementare a acestora, chiar şi într-un mod indirect.[217]

---

213 Doina Cobeţ, Eugenia Dima. Florin Faifer ş.a., *Dicţionar Enciclopedic*, ediţia a V-a, - Chişinău, editura "Cartier", 2004, p.70.

214 Садиков О.Н., *Нетипичные институты в советском гражданском праве*, - Москва, журнал «Советское государство и право», №2/1979 г., p.32-39; Ойгензихт В.А., *Специфика регулирования некоторых гражданских правоотношений*, - Москва, журнал «Советское государство и право», №3/1978 г., p 44-52.

215 Ойгензихт В.А., *Нетипичные договорные отношения в гражданском праве. Учебное пособие*, - Душанбе, Издательство Таджикского Государственного Университета, 1984 г.

216 Nicolae Eşanu, „Libertatea contractului". Cartea a III-a, Titlul II, art.667, în *Comentariul Codului civil al Republicii Moldova*, vol.II, ediţia all-a, - Chişinău, editura „Arc", 2006, p.213.

217 Илюшина М.Н., *Понятие, признаки и место предпринимательских договоров в системе гражданско-правовых договоров*, articol publicat pe pagina web: http://100dogovorov.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=735&Itemid=72

Şi în dreptul administrativ sunt situaţii juridice care poartă caractere evidente de atipicitate. Astfel, prevedrile art.2 din *Legea contenciosului administrativ nr.793 din 10.02.2000*[218] dau o definiţie extensivă noţiunii de act administrativ, introducând în sfera acestei noţiuni, alături de manifestarea juridică unilaterală de voinţă a autorităţii publice - *actul administrativ tipic*, - şi contractul administrativ, asimilându-l pe acesta din urmă actului administrativ, care devine astfel act administrativ atipic. Considerăm că un act administrativ atipic, cum este contractul administrativ, generează raporturi juridice administrative atipice.

Globalizarea şi progresele tehnologice rapide au provocat restructurări economice profunde, dând naştere unor schimbări în ceea ce priveşte raporturile juridice de muncă şi conţinutul obligaţiilor angajatorilor, dar cel mai mult ale salariaţilor. Toate acestea au dus la nevoia de redefinire a conceptului clasic al raporturilor juridice de muncă, în scopul de a evita denaturările posibile odată cu apariţia unor modalităţi de ocupare a forţei de muncă ce nu mai corespund standardelor în uz, tipizate, şi care solicită apariţia unor noi forme ale raporturilor juridice de muncă cu conţinut atipic. Raportul juridic atipic este un raport fără arhetip şi nu poate fi definit prin intermediul criteriilor epistemologice clasice operabile în cadrul ştiinţelor juridice, datorită lipsei elementelor structurale specifice unui arhetip primar. În cazul unei încercări de definiţie a raportului juridic atipic, abordarea acestuia ar putea fi efectuată numai prin intermediul metodei inverse, adică prin evidenţierea elementelor lipsă din cadrul conceptului clasic al unui raport juridic de muncă tipic.

În literatura de specialitate raporturile juridice de muncă atipice sunt tratate în mod diferit, cercetătorii în materie exprimând şi susţinând, prin argumente mai mult sau mai puţin *forte*, argumente diverse (uneori divergente) pentru care optează. Abordarea dihotomică a raporturilor juridice de muncă - chiar dacă în doctrină nu a fost considerată, ca atare, drept una dihotomică, - nu este nouă pentru epistemologia dreptului muncii, dar nici nu are o vechime considerabilă în comparaţie cu alte entităţi de interes doctrinar din domeniul ştiinţei raporturilor juridice de muncă. Astfel, reputatul profesor francez G.H. Camerlynck în volumul I *„Contrat de Travail"* al monumentalului *„Traite de Droit du Travail"*, editat la Paris în anul 1968, deşi tratează un şir de contracte individuale de muncă care nu se încadrează în tiparul general conceptualizat, nu califică raporturile generate de către aceste contracte drept raporturi atipice.[219] Totodată, cercetătoarea canadiană Diane Bellemare (2005) menţionează faptul, că *"le travail atypique a crû*

---

(accesat la 08.04.2011).

[218] Publicată în Monitorul Oficial al republicii Moldova nr.57-58 din 18.05.2000.

[219] *Traite de Droit du Travail, Tome I, Contrat de Travail*, par G.H.Camerlynck, Professeur a la Faculte de Droit et des Sciences economique de Paris - Paris, Librairie Dalloz, 1968.

*énormément depuis 30 ans*"[220], ceea ce prezumă, în mod indirect, faptul, că raporturile juridice de muncă atipice sunt cunoscute ca atare de peste treizeci de ani, iar potrivit *Rezoluției Parlamentului European referitoare la contractele atipice, securizarea parcursului profesional, flexisecuritate și noile forme de dialog social (2009/2220(INI))*, munca atipică s-a dezvoltat semnificativ în cadrul țărilor membre ale UE de la începutul anilor 1990.[221]

Doctrina românească a dreptului muncii tratează raporturile juridice de muncă atipice încă din anii '70 ai secolului trecut, considerându-le drept raporturi juridice de muncă imperfecte.[222] Alexandru Țiclea (2010) este unul dintre cercetătorii constanți în susținerea poziției potrivit căreia raporturile juridice de muncă se prezintă în două forme, inclusiv în formă atipică.[223] Abordarea raporturilor de muncă sub forma unor raporturi tipice și atipice este deja una consacrată în doctrina dreptului muncii din România, necunoscându-se careva devieri serioase în tratarea respectivă a acestor raporturi, deși există și anumite divergențe privind categoriile raporturilor juridice care fac parte din cadrul raporturilor atipice. Astfel, Șerban Beligrădeanu și Ion Traian Ștefănescu (1997) consideră că raporturi juridice de muncă există în cazul persoanelor care sunt parte într-un contract individual de muncă, în cazul militarilor profesioniștișsi, precum și în cazul celor care prestează munca în cadrul cooperativelor meșteșugărești, menționând totodată faptul, că raporturile de muncă ale cooperatorilor respectivi sunt raporturi *îngemănate* și se desfășoară concomitent cu alte categorii de raporturi juridice apărute între membrii cooperatori și cooperativă.[224] Altfel spus, raporturile de muncă ale membrilor cooperatori sunt raporturi atipice deoarece, potrivit afirmațiilor reputaților cercetători, numai raporturile juridice de muncă întemeiate pe contractele individuale de muncă se integrează în obiectul dreptului muncii.[225]

Deși doctrina sovietică de drept al muncii a abordat minuțios raporturile de muncă, inclusiv prin intermediul câtorva studii monografice de mare valoare, cum ar fi cele elaborate de către Nikolai Alexandrov (1948) și Lev Gințburg (1977), ale căror lucrări au fost deja citate în cadrul prezentului studiu, nu cunoaște diviziunea dihotomică a raporturilor juridice de muncă în raporturi tipice și atipice. Potrivit literaturii de specialitate din epoca respectivă, raporturile juridice generate de către persoanele care prestau o

---

[220] Diane Bellemare, *Les lois du travail au Québec et le travail atypique*, articol, publicat pe pagina web: http://cpq.qc.ca/assets/files/dossiers/2005/05_aout_travailatypiquenouvmonde.pdf (accesat la 08.04.2011).

[221] Publicată pe pagina web: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0263+0+DOC+XML+V0//RO (accesat la 08.04.2011).

[222] Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gheorghe Mohanu, *Dreptul muncii. Tratat. vol.I*, p.85.

[223] Poziția dată este susținută de către prof.univ.dr. Alexandru Țiclea încă din momentul apariției, în anul 1994, a volumului de *Drept al muncii*, elaborat împreună cu regretata și distinsa doamnă prof.univ.dr.Sanda Ghimpu, și finalizând cu ultima ediție a *Tratatului de drept al muncii*, editat în anul 2010.

[224] Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefanescu, *Dicționar de drept al muncii*, op.cit., p.135.

[225] *Ibidem*, p.135.

muncă în cadrul gospodăriilor agricole colective (colhozuri), erau considerate drept o varietate de raporturi juridice cu conținut mixt. Acest aspect este menționat și în dicționarul academic *Трудовое право. Энциклопедический словарь,* editat sub egida Academiei de Științe a U.R.S.S. în anul 1979.[226] În literatura de specialitate rusă (postsovietică), raporturile juridice de muncă atipice au început să fie deja abordate, imboldul venind din domeniul praxiologic al prestării muncii atipice. Totodată, în cadrul școlii ruse de drept al muncii au început serioase discuții privind necesitatea "dedogmatizării" dreptului muncii ca și domeniu al științelor juridice și separării dogmei juridice, ca și aspect normal în domeniul științelor dreptului, de dogmatismul științific general, ca și factor eminamente negativ care frânează dezvoltarea științelor. Un șir de aspecte ale unor forme atipice ale raporturilor juridice de muncă, cum ar fi munca prin agent de muncă tempoarară, au fost abordate în literatura de specialitate rusă încă de la finele secolului XX, odată cu apariția așa-ziselor *биржевые артели.*[227] Se abordează și se studiază cu interes practica reglementării și studierii raporturilor juridice de muncă atipice din alte state prin intermediul diferitor studii de cercetrare în domeniu, comunicări și publicații în revistele de specialitate.[228] Și în Ucraina se manifestă un interes sporit față de noile modalități de reglementare a raporturilor juridice de muncă cu caracter atipic. Astfel, acest domeniu a fost abordat de diferiți autori, în primul rând din sectorul practic, deoarece este evident că raporturile juridice de muncă atipice nu sunt opere create în cadrul laboratoarelor de cercetare în materie juridică, ci invers.[229]

---

[226] *«Трудовые правоотношения рабочих и служащих следует отличать также от внутриколхозных трудовых правоотношений, являющихся элементом сложного отношения по членству. Такие важнейшие элементы организации труда, как определение меры труда, распределение доходов между членами колхоза, поддержание трудовой дисциплины, организация отдыха и другие регулируются уставами колхозов в соответствии с Примерным уставом, а также правилами внутреннего распорядка колхозов»* (*Трудовое право. Энциклопедический словарь*, главный редактор С. А. Иванов, четвертое издание, p.462-463).

[227] Е.Б.Хохлов, *Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права*, p.50-67.

[228] A se vedea, în acest sens: Эун Соо-Ми, *Воздействие Закона о непостоянной (non-regular) занятости на рынок труда*, сборник «Социально-трудовые исследования», - Москва, ИМЭМО РАН, 2009 г., p.105-116; Е.В.Савина, *Особенности правового регулирования атипичных трудовых отношений в провинции Квебек (Канада)*, - Москва, журнал «Известия высших учебных заведений. Правоведение», №5/2008 г., p.227-236; Л.Смирных, *Заемный труд. Российские перспективы*, - Москва, журнал «Отечественные записки», №4(36)/2007 г.; М.Лушникова, А.Лушников, *Заемный труд и перспективы правового регулирования*, - Москва, журнал «Человек и труд», №7/2004 г.; Е.Садовая, *Новые тенденции изменения характера социально-трудовых отношений в современных условиях*, сборник «Социально-трудовые исследования», - Москва, ИМЭМО РАН, 2008 г.; А.Турков, *Новые формы организации трудовых отношений*, - Москва, журнал «Человек и труд», №9/2007 г.; А.В.Гутник, *Аутсорсинг в Европе и перспективы его развития в России*, сборник «Социально-трудовые исследования», - Москва, ИМЭМО РАН, 2009 г., p.54-64; И.М.Козина, *Труд по лизингу*, сборник «Социально-трудовые исследования», - Москва, ИМЭМО РАН, 2009 г., p.65-75; Т.Коршунова, *Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд)*, - Москва, журнал «Трудовое право», №6/2005 г., p.7-30; В.Г.Сойфер, *Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений*, - Москва, журнал «Законодательство и экономика», №9/2005 г., etc.

[229] О.Рубинчик, М.Рубинчик, *Аутсорсинг та переведення на тимчасову роботу в харчовій промисловості та промисловості з виробництва напоїв: загроза працівникам і спілкам та стратегія профспілок*, publicat pe pagina web: http://www.iuf.org/drupal/files/IUF_Outsourcing_Ukrainian.pdf (accesat la 08.04.2011).

Autorii din Republica Moldova, cu mici excepții, nu au tratat aparte raporturile juridice de muncă atipice, doar menționând existența acestora ca și o formă aparte a raporturilor juridice de muncă. Teodor Negru (1995), în cadrul unei lucrări care conține o expunere sumară a celor mai importante elemente ale dreptului muncii, atribuie regim juridic de raporturi atipice raporturilor juridice de muncă ale militarilor, raporturilor juridice de muncă ale membrilor cooperativelor și raporturilor juridice de muncă ale avocaților.[230] Nicolai Romandaș (1997) în cadrul primului manual integral de drept al muncii, editat în Republica Moldova după declararea independenței țării, nu menționează o astfel de categorie de raporturi juridice.[231] Sunt abordate succint raporturile juridice de muncă atipice, ca și categorie specială de raporturi de muncă (în dependență de conținutul acestora), în cadrul cursului de prelegeri la dreptul muncii elaborat de către Elena Mocanu (1997). Potrivit autoarei, formele atipice ale raporturilor juridice de muncă cuprind numai o parte din trăsăturile caracteristice raporturilor tipice, cercetătoarea considerând, la fel ca și Teodor Negru (1995), că din această categorie fac parte raporturile juridice de muncă ale militarilor, cele ale membrilor cooperativelor și raporturile juridice de muncă ale avocaților.[232] Teodor Negru și Cătălina Scorțescu (2000), în cadrul unei lucrări care conține o expunere succintă (în tabele), a conținutului integral al cursului de drept al muncii, nu abordează raporturilor juridice de muncă atipice;[233] în alte două lucrări, editate în anii 2004 și 2010, deși tratează relativ detaliat instituția raporturilor juridice de muncă, nu abordează raporturile respective prin prisma tipicului și atipicului.[234] Nicolai Romandaș și Eduard Boișteanu (2003), în cadrul unui curs special de drept colectiv și individual al muncii, nu abordează raporturile juridice de muncă,[235] de asemenea, nici autorii Boris Sosna și Nicolai Gorelco (2001), în cadrul unui curs de drept al muncii editat în limba rusă, nu abordează raporturile juridice de muncă atipice.[236] Cercetătorul Eduard Boișteanu (2005) abordează, în cadrul unui curs care conține instituțiile părții generale a dreptului muncii, raporturile atipice de muncă, drept formă imperfectă a raporturilor juridice de muncă. În opinia autorului, fac parte din cadrul raporturilor atipice raporturile de muncă izvorâte din contractul de ucenicie, polemizând totodată cu legiuitorul privind natura juridică a contractului de ucenicie.[237] O altă lucrare

---

230 Teodor Negru, *Dreptul muncii*, p.13-15.
231 Nicolae Romandaș, *Dreptul muncii. Curs de prelegeri*, p.79-96.
232 Elena Mocanu, *Curs de prelegeri la dreptul muncii (partea generală)*, p.50-53.
233 Teodor Negru, Cătălina Scortescu, *Dreptul muncii (în tabele)*,- Chișinău, complexul editorial-poligrafic al ULIM, 2000, p.7-8.
234 Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, *Dreptul muncii (parte generală)*, p.80-95; Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, *Dreptul muncii. Curs universitar*, p.61-69.
235 Nicolae Romandaș, Eduard Boișteanu, *Dreptul colectiv și individual al muncii*, C.E.P. „Tipografia centrală", Chișinău, 2003.
236 Сосна Б.И., Горелко Н.А., *Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)*, p.24-28.
237 Eduard Boișteanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, p.67-72.

în materie - manualul complet de drept al muncii elaborat de către Nicolai Romandaş şi Eduard Boişteanu în anul 2007, - abordează raporturile juridice de muncă atipice în aceiaşi formulă ca şi cea susţinută în precedenta lucrare menţionată de către noi aici, autorii manualului considerând drept atipice raporturile de muncă generate de contractele de ucenicie.[238]

Aşadar, deşi în cadrul doctrinei de drept al muncii din Republica Moldova nu există un punct de vedere *communis opinio doctorum* asupra raporturilor juridice de muncă atipice, acestea sunt abordate – chiar dacă într-o măsură puţin mai rezervată, - şi de către cercetătorii autohtoni în materia epistemologiei dreptului muncii. Trebuie, totuşi, de menţionat faptul că, chiar dacă abordează raporturile juridice de muncă prin prisma tipicului şi atipicului, nici unul din autori nu defineşte raportul juridic de muncă atipic, specificând doar faptul, că acesta nu întruneşte toate elementele (condiţiile) unui raport juridic de muncă tipic, adică raportul în cauză este abordat în exclusivitate numai prin prisma raportului tipic, care este plasat epistemologic în faţa raportului atipic. Plasarea respectivă este absolut logică şi corespunde unei tratări dihotomice a raportului juridic de muncă drept entitate supusă cercetării ştiinţifice. În lipsa unei abordări pregnante a naturii juridice a raportului tipic este imposibilă şi lipsită de sens şi o abordare seerioasă a naturii juridice a raportului de muncă atipic.

Deşi în doctrina de specialitate din România şi tangenţial în cea din Republica Moldova se operează aproape în exclusivitate cu conceptul de *raporturi atipice* sau, uneori, cu cel de *raporturi imperfecte*, materia dreptului muncii din alte ţări, în special cele francofone şi anglofone, utilizează termeni diferiţi pentru definirea entităţii în cauză. Astfel, în literatura de specialitate de limbă franceză, pe lângă termenul de *rapport de travail atypique* se mai folosesc şi noţiunile de *travail atypique*,[239] *emploi atypique*[240] şi *salarie atypique*;[241] în literatura de limbă engleză - termenii *atypical work relationships*,[242] *atypical work*[243] şi *atypical worker*:[244] în literatura de specialitate de limbă rusă – termenii *атипичные трудовые правоотношения*,[245] *нетипичные труоовые правоотношения*[246] şi *атипичная занятость*.[247]

---

238 Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii*, Manual, p.65-69.

239 A se vedea pagina web: http://www.ftu-namur.org/fichiers/CSC-travailatypique.pdf (accesat la 08.04.2011).

240 A se vedea pagina web: http://fr.wikipedia.org/wiki/Emploi_atypique (accesat la 08.04.2011).

241 A se vedea pagina web: http://www.unifr.ch/rho/agrh2007/Articles/pages/papers/Papier89.pdf (accesat la 08.04.2011).

242 A se vedea pagina web: http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/mulr19&div=27&id=&page= (accesat la 08.04.2011).

243 A se vedea pagina web: http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm (accesat la 08.04.2011).

244 A se vedea pagina web: http://www.gla.ac.uk/humanresources/policies/a-g/atypical_work/ (accesat la 08.04.2011).

245 Е.В.Савина, *Особенности правового регулирования атипичных трудовых отношений в провинции Квебек (Канада)*, - Москва, журнал «Известия высших учебных заведений. Правоведение», №5/2008 г., p.227-236.

Pentru foarte multe state, în special pentru cele din Uniunea Europeană, raporturile de muncă atipice prezintă un viu interes atât sub aspectul reglementării juridice a acestora, cât şi sub aspectul abordărilor epistemologice şi praxiologice. Foarte active în sensul acesta sunt autorităţile publice naţionale ale statelor, dar şi organismele internaţionale, inclusiv Organizaţia Internaţională a Muncii. De asemenea foarte activ se implică în raporturile juridice de muncă atipice, în special în cele ce ţin de munca incompletă, munca prin agent de muncă temporară etc., şi organele reprezentative ale salriaţilor – sindicatele, dar şi cele ale angajatorilor care utilizează munca salariată atipică – patronatele. Astfel, Organizaţia Internaţională a Muncii, în urma unor discuţii publice, a elaborat şi adoptat acte speciale în materie, cum ar fi *Convenţia nr.177/1996 privind munca la domiciliu* şi *Convenţia nr.181/1997 privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă.*

Exceptând raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici şi raporturile juridice de muncă corporative, raporturile juridice de muncă atipice aduc atingere unui principiu important al dreptului muncii – principiului stabilităţii în muncă. Pentru a putea satisface, cel puţin relativ, interesele părţilor unui raport atipic, în special atunci când este vorba despre prestarea unei muncii atipice sau în condiţii atipice, a fost propus conceptul de *flexisecuritate.* Deşi flexisecuritatea este o entitate nouă, aceasta este deja larg utilizată, îndeosebi în ţările membre ale Uniunii Europene, reprezentând îmbinarea partenerială a nevoilor de flexibilitate ale angajatorului cu nevoile respective de securitate ale salariatului si crearea unui echilibru intern între aceste două dimensiuni. Parlamentul European a atenţionat organele legiuitoare ale statelor-membre asupra faptului, că evaluarea flexisecurităţii este complexă şi abordarea holistică este esenţială, în special în lumina modificărilor pe care criza economică le poate induce şi în comportamentul angajatorilor, condiţionându-i pe salariaţi să se angajeze în raporturi juridice de muncă din ce în ce mai puţin protejate şi uneori extrem de precare.[248]

Datorită aspectului insecurităţii care adesea le însoţeşte, raporturile juridice de muncă atipice necesită a fi poziţionate pe un fundament legal şi regulatoriu relativ stabil, în virtutea căruia orice persoană angajată în raporturi de acest gen să se poată bucura de un nivel minim garantat de securitate şi să beneficieze de un set de drepturi de bază. În ceea ce ţine de contractele individuale de muncă, dreptul comunitar al muncii utilizează două noţiuni diferite: *contracte standard* şi *contracte atipice*. Raporturile juridice de muncă ale salariaţilor cu contracte atipice fac obiectul directivelor comunitare existente care vizează categoriile de salariaţi din cadrul Uniunii

---

246 Шабанова М. А., *Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров*, диссертация кандидата юридических наук: 12.00.05 - Ярославль, 2008 г. - 211 с. РГБ ОД, 61:08-12/685

247 Гимпельсон В., *Нестандартная занятость*, - Москва, журнал «Вопросы экономики», №1/2006 г.

248 Rezoluţia Parlamentului European din 6 iulie 2010 referitoare la contractele atipice, securizarea parcursului profesional, flexisecuritate şi noile forme de dialog social (2009/2220(INI)).

Europene, inclusiv *Directiva privind timpul de lucru (1993/104/CE)*,[249] *Directiva privind munca prin agent de muncă temporară (2008/104/EC)*,[250] *Directiva privind munca pe fracțiune de normă (1997/81/EC)*[251] și *Directiva Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată (1999/70/CE)*.[252] Potrivit normelor de drept comunitar al muncii, se recomandă legiuitorului să se concentreze asupra unor aspecte ale reglementării raporturilor juridice de muncă atipice, așa cum propune și Organizația Internațională a Muncii în recomandările sale din 2006, deoarece este vital ca salariații angajați în astfel de raporturi să aibă garantate un set de drepturi minime și să fie protejați de exploatare prin: 1) extinderea urgentă a protecției salariaților angrenați în raporturi juridice de muncă atipice; 2) gruparea tuturor contractelor atipice (de muncă și nu numai), în scopul simplificării, în calitate de izvoare ale raporturilor juridice de muncă atipice, în aceeași clasă; 3) crearea durabilă de raporturi juridice de muncă normale; 4) clarificarea situației muncii dependente, incluzând măsuri preventive în ceea ce privește sănătatea și siguranța salariaților atipici; 5) adoptarea urgentă a unor măsuri împotriva muncii nedeclarate (la negru); 6) sprijinul în favoarea creării de noi locuri de muncă, inclusiv locuri de muncă pentru salariații angajați cu contracte individuale de muncă atipice și facilitarea tranziției între diferite situații de ocupare a forței de muncă și de șomaj prin promovarea unor politici precum indemnizații speciale de muncă, învățarea continuă, reconversia profesională și formarea profesională la locul de muncă; 7) încurajarea măsurilor pentru clarificarea situației muncii dependente.

Este important de menționat faptul, că organele legiuitoare ale Uniunii Europene fac distincție între raporturi juridice de muncă *atipice* și raporturi juridice de muncă *foarte atipice*, distincție făcută inițial de către *European Foundation for the Improvement of Living and Working (EUROFOUND)*.[253] Astfel, Parlamentul Europena consideră că multe forme de raporturi juridice de muncă atipice sunt opțiuni importante pentru persoanele care au responsabilități de îngrijire, pentru studenți și alte persoane care se bazează pe

---

249 Publicată în *Official Journal L 307, 13.12.1993*, p.18-24.
250 Publicată în *Official Journal L 327, 15.12.2008*, p.9-14.
251 Publicată în *Official Journal L 14, 20.02.1998*, p.9-14.
252 Publicată în *Official Journal L 175, 10.7.1999*, p.43-48.
253 *Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (EUROFUND)*, cu sediul la Dublin, este un organism al Uniunii Europene înființat în 1975, în scopul de a contribui la planificarea și instituirea unor condiții de viață și de muncă mai bune în Europa. Ea pune la dispoziția guvernelor, angajatorilor, sindicatelor și Comisiei Europene date, cunoștințe și avize rezultate din studii independente și comparative. Fundația își desfășoară activitatea în trei domenii centrale de expertiză, concentrându-se pe următoarele chestiuni: a) *condiții de muncă*: inclusiv organizarea muncii, planificarea timpului la locul de muncă, flexibilitatea, monitorizarea schimbărilor asociate condițiilor de muncă; b) *condițiile de viață*, chestiuni care afectează viața cotidiană a cetățenilor europeni, inclusiv echilibrul între viața profesională și cea de familie, punerea la dispoziție de servicii publice și promovarea integrării profesionale; c) relații industriale: modificările industriale și restructurarea întreprinderilor mari, participarea salariaților la luarea deciziilor, europenizarea relațiilor industriale. Fundația este condusă de către un consiliu de administrație tripartit, format din reprezentanți ai autorităților publice (guverne și Comisia Europeană), ai organizațiilor patronale și ai sindicatelor

contracte individuale de muncă pe termen scurt şi pe munca cu fracţiune de normă, de exemplu, pentru a câştiga un venit suplimentar. Raporturile juridice de muncă atipice (cu excepţia raporturilor juridice de muncă atipice ale funcţionarilor publici şi a raporturilor juridice de muncă atipice corporative), în calitate de forme de angajare instabile, pot să constituie o oportunitate, dacă sunt protejate în mod corespunzător şi includ un sprijin în domeniul asigurărilor sociale, al drepturilor salariaţilor şi al tranziţiei acestora către un loc de muncă stabil şi protejat. În mod normal, recurgerea la forme de angajare atipice ar trebui să fie o alegere personală şi nu o impunere dictată de bariere din ce în ce mai numeroase în calea accesului pe piaţa forţei de muncă al anumitor grupuri sau de lipsa de locuri de muncă de înaltă calitate. În acest sens, în special pentru salariaţii defavorizaţi din mai multe puncte de vedere, în primul rând, cei fără o experienţă de muncă practică, raporturile de muncă atipice (adaptate individual) pot fi o opţiune viabilă, deoarece asigură realizarea unui prim pas în câmpul muncii. Nu toate raporturile juridice de muncă atipice conduc neapărat la o activitate profesională instabilă, nesigură, ocazională, caracterizată de niveluri mai scăzute de protecţie socială, de salarii mai mici şi de un acces limitat la formarea şi la învăţarea continue – şi un prim exemplu opus ar putea servi angajarea într-o funcţie publică sau într-o funcţia asimilată funcţiei publice, care, în contextul studiului de faţă, sunt de asemenea raporturi juridice de muncă atipice, sub aspect strict juridico-epistemologic. În acest sens, raporturile juridice de muncă atipice ocupă tot spectrul posibil al pieţei forţei de muncă, fără a fi vre-un domeniu al economiei în care să nu existe, mai mult sau mai puţin stabile, diferite forme de angajare atipice. Aşa cum s-a subliniat şi în conţinutul *Rezoluţiei Parlamentului European referitoare la contractele atipice, securizarea parcursului profesional, flexisecuritate şi noile forme de dialog social (2009/2220(INI))*, contractele individuale de muncă pe durată nedeterminată trebuie să rămână principala formă de ocupare a forţei de muncă şi de apariţie a raporturilor juridice de muncă, dar, în contextul organizării moderne a muncii, ar trebui să se prevadă contracte care să fie flexibile în ceea ce priveşte modalităţile de lucru, dar sigure în ceea ce priveşte protecţia locurilor de muncă şi drepturile aferente. În acest sens, definirea cadrului juridic pentru contractele individuale de muncă pe durată nedeterminată şi modul în care acestea sunt orientate către conceptul de flexisecuritate în dreptul naţional al muncii sunt extrem de importante pentru acceptarea lor şi de către angajatori, şi de către salariaţi. Înlocuirea contractelor individuale de muncă obişnuite cu forme contractuale atipice, care contribuie la condiţii de muncă mai precare şi mai nesigure decât condiţiile de muncă obişnuite şi care sunt în detrimentul salariaţilor, sunt considerate de către Parlamentul European drept *practici abuzive* care încalcă şi destabilizează modelul social european.

Conform practicilor în materie legiuitoare ale Uniunii Europene, raporturile juridice de muncă cu una sau mai multe dintre următoarele caracteristici sunt considerate raporturi atipice: raporturile juridice de muncă cu fracțiune de normă, raporturile de muncă ocazională, cele de muncă temporară, de muncă pe durată determinată, de muncă la domiciliu și de muncă la distanță, de muncă cu o normă parțială de cel mult 20 de ore pe săptămână. Potrivit unei opinii doctrinare, ce aparține cercetătoarei canadiene Diane Bellemare (2005), *tout ce qui n'est pas un travail à temps plein, régulier, salarié et à horaire non standard est qualifié de travail atypique,*[254] adică sunt considerate drept raporturi juridice de muncă atipice raporturile apărute în legătură cu prestarea unei munci care nu este o muncă cu timp regulat, nu este o muncă cu normă întreagă și nu este o muncă prestată cu ore-standart.

În conformitate cu regulile aplicabile în Uniunea Europeană, munca atipică se referă la raporturile de muncă ce nu respectă caracteristicile tipului standard de angajare: cu normă întreagă, regulată, pe durată nedeterminată, cu un singur angajator de-a lungul unei perioade lungi de timp. În statele membre raporturile juridice de muncă atipice generate de contracte flexibile reprezintă unul dintre instrumentele politicilor privind ocuparea forței de muncă care i-au ajutat pe șomeri să-și găsească un loc de muncă. Așa cum am menționat aici, au apărut și forme *foarte atipice* de angajare, cum ar fi contractul individual de muncă cu o durată mai mică de șase luni, cu un program de muncă sub zece ore și contractele de muncă nescrise. Aceste forme de ocupare a forței de muncă sunt întâlnite mai cu seamă în rândul salariaților tineri cu vârsta cuprinsă între 19 și 29 de ani sau al celor trecuți de 50 de ani, al femeilor și al lucrătorilor slabi calificați. Potrivit unui raport prezentat de către Pascale Gruny (2010), salariații angrenați în formele de angajare foarte atipice au parte de mai puțină formare profesională, au perspective profesionale mai limitate și un venit mai mic în comparație cu alte categorii de salariați, având astfel un statut de angajare mai precar.[255]

O altă categorie de raporturi juridice de muncă atipice, dar care, de regulă, nu sunt afectate în mod direct de insecuritate, cum sunt raporturile atipice din categoriile expuse mai sus, o constitue raporturile juridice de muncă ale persoanelor care profesează o profesiune considerată a fi liberală, adică raporturile juridice ale liberilor-profesioniști. Liberii profesioniști sunt, potrivit lui Mădălin Niculeasa (2006), persoanele care practică o profesie liberală, adică *"o activitate profesională a cărei prestare este restricționată*

---

[254] Diane Bellemare. *Les lois du travail au Québec et le travail atypique*, articol, publicat pe pagina web: http://cpq.qc.ca/assets/files/dossiers/2005/05_aout_travailatypiquenouvmonde.pdf (accesat la 08.04.2011).

[255] Pascale Gruny, *Raport referitor la contractele atipice, securizarea parcursului profesional, flexisecuritate și noile forme de dialog social (2009 2220(INI)) (raportoare din partea Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale)*, publicat pe pagina web: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2010-0193+0+DOC+XML+V0//RO (accesat la 08.04.2011).

*de efectuarea dovezii privind pregătirea profesională necesară unei astfel de activităţi"*,[256] iar profesia liberală este, în opinia aceluiaşi autor, *"acea profesie reglementată care se exercită în mod independent de către persoanele fizice (individual sau colectiv – în corpuri) care au dobândit în prealabil o pregătire profesională adecvată"* [257] Constantin Tufan considera drept profesiune liberală acea profesie dobândită de o persoană fizică prin pregătirea profesională în cadrul sistemului de învăţământ, exprimată prin specialitatea însuşită şi care ar urma să fie exercitată, în mod liber şi independent, prin orice formă de organizare fiecare (individual sau prin birouri particulare).

### *§2. Categoriile raporturilor juridice de muncă atipice*

Raporturile juridice de munca atipice sunt raporturi de muncă ce nu posedă toate trăsăturile unui raport de muncă tipic şi, cel mai adesea, nu sunt fundamentate pe un contract individual de muncă. Diferite, în comparaţie cu raporturile tipice, sunt destul de variate şi în interiorul grupului intrinsec al raporturilor atipice, fiind dificilă o clasificare a acestora utilizându-se criteriile obişnuite de clasificare a raporturilor juridice. Cu toate acestea, raporturile juridice de muncă atipice au un şir de trăsături comune, care le identifică ca atare. Cea mai importantă trăsătură, abordată strict în contextul epistemologic al studiului de faţă, constă în faptul că toate raporturile juridice de muncă atipice sunt relaţii sociale, care apar în legătură cu prestarea unei munci, ceea ce ne oferă dreptul de a considera raporturile în cauză drept raporturi de muncă nestandardizate. Cel mai adesea, acestor raporturi li se aplică în mod direct prevederile cuprinse în reglementări speciale, iar legislaţia generală a muncii - inclusiv Codul muncii, - se aplică doar complementar. Raporturile respective sunt numite în mod diferit, inclusiv în literatura de drept al muncii, în dependenţă de practica de aplicare a acestora şi de modul de reglementare generală a raporturilor de muncă de către autorităţile abilitate cu acest drept. Potrivit cercetătorilor canadieni Robert P.Gagnon, Louis LeBel şi Pierre Verge (1991), există practică contractuală uzuală (*pratiques contractuelles usuelles)* şi practică contractuală atipică (*pratiques contractuelles atypiques)*;[258] potrivit opiniei doctrinarilor ruşi Marina Luşnikova şi Andrei Luşnikov (2004) există forme atipice, nestandardizate, de ocupare a forţei de muncă *(нетипичные, нестандартные формы занятости)*;[259] dintre care cea mai cunoscută formă este munca externalizată.

---

[256] Mădălin Niculeasa. *Profesiile liberale: reglementare, doctrină, jurisprudenţă*. - Bucureşti, editura „Universul Juridic", 2006, p.18.

[257] *Ibidem*, p.38.

[258] Robert P. Gagnon, Louis LeBel, Pierre Verge, *Droit du Travail*, deuxieme edition, Laval, Les Presses de l"Universite Laval, 1991, p.55-65.

[259] М.Лушникова, А.Лушников. *Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования*. - Москва, журнал «Человек и Труд», №7/2004 г.

Modalităţile atipice de prestare a muncii sunt foarte variate şi pestriţe, existând o multitudine de forme de raporturi juridice atipice apărute în urma prestării muncii atipice respective. Unele din aceste forme reprezintă opera legiuitorului, care a extirpat o serie de raporturi juridice de muncă tipice şi le-a plasat într-o categorie aparte, acestea devenind astfel raporturi juridice de muncă atipice, cel mai proaspăt exemplu fiind raporturile de muncă ale funcţionarilor publici; alte forme de ocupare a forţei de muncă sunt opera praxiologică în domeniu, drept izvor de apariţie a acestora servind practica zilnică de utilizare a forţei de muncă. Cel mai adesea raporturile atipice de sorginte praxiologică se încadrează în una din următoarele două stări: sau nu sunt în general reglementate de legislaţie, sau sunt reglementate ca şi raporturi nestandardizate de muncă. O altă categorie de raporturi atipice o formează, aşa cum am menţionat deja mai sus, raporturile juridice de muncă corporative ale liberilor profesionişti, pentru care există legi aparte ce reglementează *en detail* modul de prestare a muncilor respective. Sub aspectul abordat în studiul de faţă, în familia raporturilor juridice de muncă atipice mai poate fi încadrată şi o altă categorie de raporturi - raporturile care apar în legătură cu prestarea unei munci voluntare şi gratuite, de interes public, dar fundamentată pe un suport regulatoriu prestabilit.[260]

Aşadar, pentru moment în literatura de specialitate nu există o poziţie doctrinară, configurată şi precisă, în ceea ce ţine de raporturile de muncă atipice. Potrivit lui Igori Kiseliov (2006), raporturile juridice de muncă atipice sunt raporturile apărute în urma prestării unei munci în baza unui contract individual de muncă pe o perioadă determinată, a unei munci prestate în cadrul unui regim de muncă incomplet, telemunca şi munca externalizată;[261] cercetătoarea N. Podşibeakina (2009) consideră că din categoria raporturilor atipice fac parte raporturile apărute în legătură cu leasing-ul personalului, *outstaffîng*-ul, *outsourcing*-ul şi raporturile *freelancer*-ilor;[262] O.Moţnaia (2009) menţionează că din categoria raporturilor juridice de muncă atipice fac parte raporturile grefate pe un contract individual de muncă cu o durată determinată, cele cu un regim de muncă incomplet, cele grefate pe un contract individual de muncă cu clauză de prestare a muncii în afara adresei angajatorului, precum şi cele grefate pe un contract, încheiat cu participarea agenţiilor private de ocupare a forţei de muncă,[263] etc. În urma studiului

---

260 Potrivit prevederilor art.4 din *Legea voluntariatului nr.121 din 18.06.2010* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.179-181 din 24.09.2010), voluntariatul se poate desfăşura pe baza unui contract încheiat în formă scrisă între voluntar şi instituţia gazdă, în condiţii de libertate contractuală a părţilor şi cu respectarea dispoziţiilor legii, instituţia gazdă fiind obligată să încheie cu voluntarul un contract de voluntariat dacă acesta este implicat în activitatea de voluntariat mai mult de 20 de ore lunar.

261 И.Я.Киселев, *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*, - Москва, издательство «Эксмо», 2006 г., p.329-343.

262 Подшибякина Н.Д., *Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости*, - Москва, журнал «Труд и социальные отношения», №1/2009 г.

263 О.Моциая, *Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости*, - Москва, журнал "Кадровик. Трудовое право для кадровика", №6/2009 г.

legislației, epistemologiei și praxiologiei în materia științei dreptului muncii, considerăm că sunt *raporturi juridice de muncă atipice raporturile care apar în urma prestării unei munci de către persoanele fizice în folosul sau sub autoritatea altei persoane fizice sau juridice, în cadrul cărora lipsesc sau sunt modificate una sau mai multe trăsături caracteristice esențiale ale raportului juridic de muncă tipic, standartizat, din categoria raporturilor personale, organizaționale sau patrimoniale.*

Raporturile juridice tipice, standardizate, care formează obiectul clasic al dreptului muncii, pierd, cu fiecare zi care trece, tot mai mult teren din spațiul vast al raporturilor sociale de muncă, ocupat anterior aproape completamente de către acestea, cedându-l raporturilor juridice de muncă atipice. În ceea ce ține de Republica Moldova, raporturile de muncă tipice prevalează în cadul întreprinderilor de stat, municipale, instituțiilor publice (cu excepția autorităților publice), precum și în cadrul întreprinderilor mari din sectorul industrial privat, unde există colectivități mari de persoane angajate. În ceea ce ține de sectorul economiei care se ocupă cu prestarea serviciilor de diferit gen, inclusiv cel al serviciilor prestate de către autoritățile publice ale statului sau cele locale, care solicit o specializare mai flexibilă și unde este nevoie de o manevrabilitate rapidă, fiabilitate și reacție de gen *instant*, în prim plan apar formele atipice de angajare care generează raporturi juridice de muncă atipice. Așa cum s-a menționat în literatura rusă de specialitate, *„развитие нетипичной трудовой занятости на основе трудового правоотношения является одним из проявлений тенденции объективной дифференциации в правовом регулировании труда. При этом основными факторами такой дифференциации выступают длительность трудового правоотношения, место выполнения работы, режим труда или особенности реализации трудовой функции работника, в результате чего изменяются отдельные существенные признаки трудового правоотношения."* [264]

### *§3. Raporturile juridice de muncă flexibile*

*Generalități.* Dacă ar fi să interpretăm datele statistice, în Republica Moldova raporturile atipice (cu excepția raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici) ocupă un loc infirm în volumul total al raporturilor juridice de muncă, deși în realitate numărul acestor raporturi este considerabil mai mare. Dificultatea cu care se ciocnesc angajatorii, dar și salariații, constă în aceea că în cele mai multe cazuri raporturile juridice de muncă atipice nu au suport regulatoriu la nivel de lege, astfel încât orice încercare a participanților raporturilor de a legaliza relațiile respective se loveşte, cel mai adesea, de

[264] О.Моцная, *Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости*, - Москва, журнал "Кадровик. Трудовое право для кадровика", №6/2009 г.

rigiditatea normelor care se conţin în Codul muncii şi care sancţionează dur orice abatere formală de la litera legii. Sub acest aspect, totuşi, se observă o tendinţă de creştere a numărului raporturilor atipice, fundamentate pe contracte atipice de muncă. Numărul persoanelor angajate în temeiul unui contract individual de muncă clasic, tradiţional şi standardizat, este în scădere lentă, dar sigură. Raportul juridic de muncă tradiţional, tipic, se transformă – lent, - într-o excepţie de la regulă; excepţie care se va aplica doar unui număr din ce în ce mai restrâns de persoane care vor face parte din cadrul unui grup privilegiat de salariaţi. Aceştia vor forma, în fond, nucleul colectivului de muncă, ceilalţi angajaţi vor avea statut de salariaţi cu raporturi juridice de muncă atipice şi extrem de flexibile.

Aşa cum s-a menţionat în literatura de specialitate, contractul individual de muncă tipic, încheiat pe o durată nedeterminată, cu un program de lucru fix, corespunde intereselor multor categorii de angajatori şi salariaţi, dar, cu siguranţă, nu satisface nevoile *tuturor* participanţilor la raporturile de muncă.[265] Lumea liberală modernă, în care cererea şi oferta dictează regulile jocului pe piaţă, formează un circuit închis care include şi piaţa forţei de muncă. Piaţa în cauză este fundamentată pe principiul mamonismului, care cel mai adesea se ghidează după regula *scopul scuză mijloacele*. În cadrul acestei pieţi supravieţuieşte şi prosperă numai cel mai tare şi care, de regulă, joacă la limitele acceptabile ale regulii, riscând în orice moment sau să fie depăşit de către concurenţi sau să fie eliminat prin intermediul sancţiunilor aplicate de către stat. Datorită acestui fapt se cere o mobilitate extremă şi o flexibilitate în toate domeniile: cel al afacerilor, al finanţelor, al educaţiei, dar şi cel al relaţiilor de muncă. Flexibilitatea raporturilor de muncă presupune o piaţă a forţei de muncă extrem de adaptabilă, care necesită şi un suport normativ adecvat.

În scopul modernizării relaţiilor de muncă, Uniunea Europeană a lansat, pe lângă conceptul de flexisecuritate a muncii, un document cunoscut drept *Cartea Verde a Dreptului Muncii*, denumit oficial (în limba franceză), *„Moderniser le Droit du Travail pour relever les défis du XXI-e siècle"*.[266] Documentul în cauză utilizează o serie de concepte noi, inclusiv cel referitor la un nou înţeles al noţiunii clasice de *raport de muncă*. În cadrul *Cărţii Verzi a Dreptului Muncii* se utilizează atât sintagma *contract de muncă*, cât şi cea de *raport de muncă*. Astfel, o persoană poate presta o muncă fie în baza unui contract individual de muncă, fie în baza unei relaţii de muncă, fiind posibile, în acest sens, anumite confuzii, în contextul perceperii tradiţionale a conceptului de raport de muncă. După cum menţionează cercetătorul Andrei Popescu (2008), este evident că nu se au în vedere numai salariaţii care

---

[265] Raluca Dimitriu, *Tendinţe de flexibilitate a raporturilor de muncă*, - Bucureşti, revista „Studii de drept românesc", an 20(53), nr.1-2/2008, p.241.

[266] *Livre vert – Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI-e siècle*, Document COM (2006), 444 final, publicată pe pagina web: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0627:FIN:ro:PDF (accesat la 08.04.2011).

lucrează în temeiul unor contracte individuale de muncă, care generează raporturi juridice de muncă tipice, ci şi alţi salariaţi, ce se află în raporturi de muncă în baza altor temeiuri de drept, decât contractul individual de muncă tipic, cum ar fi funcţionarii publici, militarii, cooperatorii, agricultorii etc.[267] Comisia Europeană a menţionat cu acest prilej că, datorită pieţei de muncă fragmentate, dacă nu vor fi luate un şir de măsuri pentru adaptarea contractelor individuale de muncă tipice la tendinţa în creştere de flexibilitate a muncii, atât din punctul de vedere al salariaţilor, cât şi al angajatorilor, există un risc destul de serios pentru dezvoltarea în continuare a practicii de recurgere la alte forme de muncă decât cele uzuale, încurajându-se, astfel, nu doar încheierea diferitor contracte atipice, dar şi munca deghizată.

Raporturile juridice de muncă flexibile obligă la modernizarea legislaţiei muncii Republicii Moldova, care trebuie să cuprindă posibilitatea legală de flexibilizare a contractelor individuale de muncă, flexibilizare care trebuie să aibă o mai mare posibilitate de manevră în ceea ce ţine de posibilitatea de a introduce clauze non-standart în conţinutul contractelor individuale de muncă (art.49 Codul muncii); organizarea bilaterală a procesului de muncă atât de către angajator, cât şi de către salariat; durata muncii zilnice, cât şi trecerea de la regula angajării *full time* la dreptul de alegere între *full time* si *part time*; mobilitatea rapidă a salariaţilor şi fără costuri suplimentare majorate în exces etc. Aceste lucruri ar permite salariaţilor să rămână o perioadă prelungită pe piaţa forţei de muncă, dar şi să evolueze constant pe piaţa respectivă, fără a fi afectaţi prea mult de fluctuaţiile acesteia. Este evident că şi Republica Moldova este afectată de intensificarea concurenţei în cadrul globalizării pieţei, de creşterea cu viteza ultrasunetului a proceselor tehnologice, modificare a produsului intern brut în sensul creşterii componentei sectorului serviciilor şi micşorării sigure şi constante a componentei industriale, dar şi a celei agricole, care până de curând a fost componenta dominantă a PIB-ului naţional. Aceste lucruri duc, inevitabil, la flexibilitatea raporturilor juridice de muncă şi la organizarea *întreprinderilor suple* (sintagmă devenită deja uzuală în domeniul dreptului comunitar al muncii), care să le permită posibilitatea de a reacţiona prompt la modificarea cerinţelor pieţei: reoorganizarea internă imediată, manevrabilitatea fără rigidităţi cu timpul de muncă al salariaţilor, cuantumul salariilor, modificarea statelor de personal etc. Aceste momente atrag după sine şi diversificarea raporturilor juridice de muncă, generând o multitudine de raporturi atipice necunoscute anterior.

În acest scop este necesar de a reglementa la nivel de Cod al muncii, contractele individuale de muncă atipice, în calitate de una din sursele posibile de apariţie a raporturilor de muncă atipice şi, totodată, unica sursă de apariţie

---

[267] Andrei Popescu, *Modernizarea dreptului muncii şi flexisecuritatea muncii în viziunea Uniunii Europene. Impactul asupra legislaţiei române*, - Bucureşti, revista „Buletin de informare legislativă" nr.2/2008, p.6.

a raporturilor juridice de muncă flexibile, în calitate de varietate a raporturilor atipice. Potrivit definiției, contractele individuale de muncă atipice sunt acele contracte, altele decât cele bazate pe contractul individual de muncă pe durată nedeterminată cu timp de lucru integral. În această categorie se încadrează contractele pe durată determinată, contractele cu timp parțial, contractele de muncă prin agent de muncă temporară, contractele de muncă intermitente (când se lucrează, din diferite rațiuni, numai o parte din săptămână, spre exemplu, sâmbăta și duminica), contractele „zero ore" (când salariatul rămâne la dispoziția angajatorului, urmând a fi solicitat la muncă, în caz de necesitate), și chiar contractele lucrătorilor independenți.[268] În acest context considerăm că Andrei Popescu (2008) are în vedere numai contractele de muncă flexibile, dar nu toate contractele individuale de muncă atipice, cum ar fi, de exemplu, contractele de muncă ale militarilor, care de asemenea sunt, cel puțin în opinia noastră, contracte atipice, dar nu pot fi considerate contracte flexibile. În acest sens, putem defini *raportul juridic de muncă flexibil drept raportul de muncă, generat de regulă de către un contract individual de muncă, care este diferit de raportul juridic generat de către un contract individual de muncă tipic pe durată nedeterminată și cu timp de lucru normal și complet*. În opinia Ralucăi Dimitriu (2008), apar în calitate de instrumente de flexibilizare a raporturilor de muncă contractul de muncă pe durată determinată, contractul de muncă temporară, contractul de muncă cu timp parțial, contractul de muncă la domiciliu, contractul de muncă *on call*, precum și contractul de *job-sharing*,[269] iar, prin interpretarea opiniei exprimate de către Alexandru Țiclea (2009) privind contractele individuale de muncă speciale, au calitatea de izvoare de apariție a raporturilor juridice de muncă flexibile contractul individual de muncă prin agent de muncă temporară, contractual individual de muncă cu timp parțial, contractul individual de muncă la domiciliu și telemunca.[270]

După cum s-a menționat deja, un concept foarte important în contextul raporturilor de muncă flexibile îl constituie *flexisecuritatea*. Potrivit normelor aplicabile în cadrul Uniunii Europene, conceptul privind flexisecuritatea necesită a fi abordat sub cele două componente ale sale: flexibilitatea și securitatea. Flexisecuritatea este definită în documentele Uniunii Europene drept *o strategie integrantă de consolidare simultană a flexibilității și securității pe piața forței de muncă*[271] Flexibilitatea, concept constitutiv al flexisecurității, se manifestă prin posibilitatea de elasticizare a abordării raportului juridic de muncă, acordarea unei mai mari libertăți de acțiune pentru angajatori, manifestată prin liberalizarea procedurilor de stingere a

[268] Andrei Popescu, *Ibidem*, p.8.
[269] Raluca Dimitriu, *Tendințe de flexibilitate a raporturilor de muncă*, p.242-255.
[270] Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, ediția a III-a*, p.590-603.
[271] Pentru detalii vezi pagina web: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0627:FIN:en:PDF (accesat la 08.04.2011).

raportului juridic de muncă flexibil, reducerea sau excluderea costurilor aferente stingerii raportului, micşorarea la maxim posibil a cazurilor de încetare a raporturilor de muncă, care cad sub incidenţa sintagmei de concediere abuzivă, prioritatea contractelor individuale de muncă atipice în calitate de izvoare de apariţie a raporturilor juridice de muncă flexibile: contracte pe durată determinată, contracte de muncă prin agent de muncă temporară, contracte de muncă cu regim de muncă parţial, contracte de telemuncă etc.

Raportul juridic de muncă flexibil, în calitate de model atipic al raporturilor de muncă, intensifică inegalităţile economice şi sociale inerente raporturilor de muncă şi diminuează nivelul de protecţie al salariaţilor. Un raport flexibil este bazat pe un şir de principii, care operează cumulativ sau în parte: existenţa unui loc de muncă temporar; regim de muncă cu timp parţial; relaţie de muncă guvernată doar parţial de normele clasice ale dreptului muncii; trecerea contractului individual de muncă tipic pe plan secund sau înlocuirea acestuia cu un alt act juridic de drept privat; transferul răspunderii unilaterale a angajatorului pentru încetarea raportului asupra ambelor părţi în egală măsură – atât asupra angajatorului, cât şi asupra salariatului, sau transferul complet al acesteia asupra salariatului şi absolvirea angajatorului de răspundere; consacrarea principiului *work instability* în detrimentul principiului *work stability*, aplicabil în cadrul raportului de muncă tipic etc. Din aceste considerente salariaţii aflaţi în raporturi juridice de muncă flexibile sunt consideraţi, din punct de vedere al dreptului comunitar al muncii, *salariaţi vulnerabili*, în principal ca urmare a faptului că, în timp, se pot afla în locuri de muncă succesive de slabă calitate, pe durate determinate foarte scurte şi cu o protecţie socială scăzută.

*Raporturile juridice de muncă apărute în urma încheierii contractelor de punere la dispoziţie (raporturile de leasing a personalului).* Raporturile juridice de punere la dispoziţie, denumite în literatura de specialitate (în special în cea din domeniul ştiinţelor economice) şi *raporturi de leasing a personalului*,[272] sunt unele din cele mai uzuale forme de raporturi juridice de muncă flexibile. Spre deosebire de majoritatea celorlalte raporturi de muncă flexibile, leasingul personalului nu este - în cazul Republicii Moldova, - o creaţie a legiuitorului, ci un concept doctrinar, care dă expresie unor împrejurări existente *de facto*. Leasingul personalului constă în punerea la dispoziţie a salariaţilor, angajaţi de către o agenţie de muncă temporară, pentru o altă parte – unitatea utilizatoare, care le determină acestora obligaţiile de muncă şi efectuează controlul asupra îndeplinirii acestor obligaţii de către salariaţii respectivi. Raporturile juridice de leasing a personalului sunt

[272] Миронов Алексей. *Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее*, articol, publicat pe pagina web: http://www.hr-portal.ru/article/lizing-personala-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee (accesat la 08.04.2011).

raporturi de muncă triunghiulare, apărute în rezultatul plasării în muncă a salariaților, cu caracter temporar, prin agenții de muncă temporară. Aceste raporturi se stabilesc între agenție, salariat și întreprinderea utilizatoare, relația de muncă devenind, astfel, un raport juridic complex. Între agenția de muncă temporară și utilizator se încheie un contract de natură comercială.

Din punct de vedere al terminologiei juridice, strict științifice, utilizarea sintagmei de *leasing de personal* este incorectă, aceasta fiind mai apropiată de domeniul *slang*-ului profesional, decât de cel al epistemologiei dreptului, și din această cauză în anumite limbaje juridice sintagma este o entitate uzuală și încetățenită, iar în altele – nu. Literatura română de specialitate nu operează cu această sintagmă; fiind o instituție reglementată la nivel de lege, se utilizează sintagma de *raporturi juridice prin agent de muncă temporară.* Terminologia engleză a originalului instituției respective, îndeosebi cea praxiologică, operează cu diferite noțiuni, care toate pot fi cuprinse în conținutul sintagmei generale de raporturi juridice prin agent de muncă temporară, dar cu un șir de elemente proprii, care permit diferențierea acestora în cadrul general al conceptului: raporturi de *staff leasing*, raporturi de *temporary staffing*, raporturi de *outstaffing* și raporturi de *outsourcing.*

*Raportul de staff leasing* este acea varietate internă a raporturilor de muncă prin agent de muncă temporară, care include toată gama de raporturi juridice generate de contractele individuale de muncă temporară, încheiate de către un salariat cu un agent de muncă temporară din nume propriu, fără implicarea utilizatorului final al muncii care va fi prestată, și repartizarea ulterioară a acestuia la o unitate pentru a presta munca pentru o perioadă relativ lungă – de la trei luni (de regulă) până la câțiva ani. Este varietatea cea mai apropiată de formele de leasing a personalului care au început deja să fie practicate și în Republica Moldova.

*Raportul de temporary staffing* este acea varietate internă a raporturilor de muncă prin agent de muncă temporară, care include toată gama de raporturi juridice generate de contractele individuale de muncă temporară, identice schemei aplicate și în cazul raporturilor de *staff leasing*, dar cu o perioadă foarte scurtă de prestare a muncii – de la câteva zile până la trei luni. Este modalitatea de angajare a personalului în cadrul derulării unor proiecte de scurtă durată, conferințe, expoziții, precum și în cazul înlocuirii salariaților ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate pentru o perioadă scurtă de timp.

*Raportul de outstaffing* este acea varietate internă a raporturilor de muncă prin agent de muncă temporară, care reprezintă modalitatea cea mai efectivă de externalizare a personalului, adică de scoatere a unei părți din statele de personal ale unității în afara spațiului formal juridic de activitate al unității (sub aspectul raporturilor de muncă). În situația dată agentul de muncă

temporară nu alege salariaţi pentru angajatorul-utilizator, ci formalizează juridic angajarea salariaţilor care deja lucrează în cadrul angajatorului-utilizator, în statele de personal ale agentului de muncă temporară, deşi în fapt salariaţii îşi continuă munca la vechiul loc de muncă, cu aceleaşi obligaţii funcţionale.

*Raportul de outsourcing* este acea varietate internă a raporturilor de muncă prin agent de muncă temporară, care reprezintă modalitatea de transfer a unor funcţii ale unităţii către o unitate din exterior, care poate efectua anumite activităţi prin intermediul a două modalităţi: sau prin intermediul salariaţilor proprii, sau prin intermediul transferului formalizat al salariaţilor de la unitatea care a solicitat prestarea serviciilor de outsoucing la unitatea care a preluat funcţiile respective, adică la unitatea cu statut de agent de muncă temporară. Raporturile de outsourcing au, astfel, mai multe modalităţi interne de realizare şi, sub aspect juridic, reprezintă o entitate complexă în comparaţie cu alte varietăţi ale raporturilor juridice de muncă prin agent de muncă temporară. În comparaţie cu raporturile de outstaffing, raporturile de outsourcing se evidenţiază prin modalităţile de colaborare dintre agentul de muncă şi salariaţi. Outstaffing-ul presupune numai formalizarea *de jure* a raporturilor de muncă ale salariaţilor, fără monitorizarea completă a procesului de muncă al salariaţilor, deoarece această monitorizare (care include controlul procesului de prestare a muncii, a graficului de muncă, a conţinutului procesului de muncă etc.) se efectuează de către angajatorul utilizator. În cadrul raporturilor de outsoucing, însă, agentul de muncă preia absolut toate funcţiile de monitorizare a raporturilor de muncă, specifice prestării muncii în cadrul unui raport juridic de muncă tipic.

Legislaţia muncii din Republica Moldova nu reglementează raporturile juridice de leasing a personalului, spre deosebire de legislaţia în materie din alte state, inclusiv cea din România. Conceptul de leasing a personalului este preluat din dreptul englez şi cel american în materie.[273] În legislaţia română leasingul personalului este reglementat prin intermediul art. 87-100 din Codul muncii, definindu-se munca temporară[274], salariatul temporar[275], utilizatorul,[276] agentul de muncă temporară[277] şi, implicit, contractul de muncă temporară.[278]

---

[273] Jean Pellisier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *Droit du Travail*, edition 23-e, - Paris, Editions Dalloz, 2006, p.397.

[274] *Munca prin agent de munca temporara este munca prestata de un salariat temporar care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.* (art.87 alin.(1) Codul muncii al României).

[275] *Salariatul temporar este persoana care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara, in vederea punerii sale la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.* (art.87 alin.(2) Codul muncii al României).

[276] *Utilizatorul este persoana fizica sau juridica pentru care si sub supravegherea si conducerea careia munceste temporar un salariat temporar pus la dispozitie de agentul de munca temporara.* (art.87 alin.(4) Codul muncii al României).

[277] *Agentul de munca temporara este persoana juridica, autorizata de Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale, care incheie contracte de munca temporara cu salariati temporari, pentru a-i pune la dispozitia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilita de contractul de punere la dispozitie sub supravegherea si conducerea acestuia. Conditiile de functionare a agentului de munca temporara, cat si procedura de autorizare se stabilesc prin hotarare a Guvernului.* (art.87 alin.(3) Codul muncii al României).

Raportul juridic apărut între agenția de muncă temporară și utilizatot este un raport juridic de natură comercială, apărut în baza contractului de punere la dispoziție. Prin intermediul contractului respectiv se stabilește motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar, termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării acestui termen, caracteristicile specifice postului (în special calificarea necesara), locul executării misiunii și programul de lucru, condițiile concrete de muncă, echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze, orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar, valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul.

Contractul de punere la dispoziție nu este reglementat nici de legislația muncii, nici de legislația civilă din Republica Moldova. Totodată, însă, considerăm că legislația civilă permite încheierea acestor contracte, prin intermediul art.667 din Codul civil, care garantează libertatea contractelor în calitate de principiu fundamental, aflat la baza dreptului civil.[279] Astfel, potrivit normelor în vigoare părțile contractante pot încheia în mod liber (în limitele spațiului legal) diferite contracte, inclusiv contracte care nu sunt prevăzute de lege – contracte nenumite, stabilind de comun acord conținutul acestora. Ghidându-ne de principiul libertății contractuale și inspirându-ne din legislația, precum și din epistemologia și praxiologia în materie existentă în afara spațiului Republicii Moldova, în primul rând din cel al două țări-membre ale Uniunii Europene – Franța și România, putem să determinăm specificul, natura juridică și caracterele necesare unui contract de punere la dispoziție. În acest sens, contractul de punere la dispoziție poate fi considerat drept o varietate a contractului civil de prestări servicii,[280] cu titlu oneros, comutativ, consensual, sinalagmatic și cu executare succesivă.[281] În calitate de părți contractante apar agentul de muncă temporară și utilizatorul; în urma încheierii contractului respectiv între părți va apărea un raport juridic civil clasic, dar nu un raport juridic de muncă atipic, chiar dacă obiectul contractului în cauză îl constituie punerea la dispoziția utilizatorului, contra plată, a unor salariați temporari pentru prestarea unei anumite munci. Și o parte, și cealaltă parte a raportului juridic respectiv trebuie să dispună de capacitate juridică; dacă în cazul capacității juridice a agentului de muncă temporară, privit în exclusivitate numai prin prisma contractului de punere la dispoziție, dar nu și a contractului individual de muncă încheiat cu salariatul

---

278 *Contractul de munca temporara este un contract individual de munca ce se incheie in scris intre agentul de munca temporara si salariatul temporar, pe durata unei misiuni.* (art.93 alin.(1) Codul muncii al României).

279 Nicolae Eșanu, art.667 „Libertatea contractului", în *Comentariul Codului civil al Republicii Moldova*, vol.II, ediția a II-a, - Chișinău, editura „Arc", 2006, p.211-213.

280 Ion Traian Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*, - București, editura „Wolters Kluwer", 2007, p.415.

281 Giorgiu Coman, Laura Georgescu, *Contractul de punere la dispoziție*, - București, „Revista română de dreptul muncii", nr.4/2007, p.50.

temporar, se aplică prevederile generale civile privind capacitatea juridică civilă, atunci în cazul utilizatorului este necesară respectarea atât a cerinţelor legale privind capacitatea juridică civilă tipică, cât şi a celor privind capacitatea juridică de muncă. În acest sens utilizatorul trebuie să corespundă cerinţelor stabilite de Codul muncii privind capacitatea juridică de muncă a angajatorului persoană juridică sau a angajatorului persoană fizică.

Potrivit prevederilor art.46 din Codul muncii, angajatorul persoană juridică obţine capacitate juridică de muncă din momentul dobândirii personalităţii juridice, personalitatea respectivă dobândindu-se, potrivit prevederilor art.60 din Codul civil, de la data înregistrării de stat. Aşa cum s-a menţionat în doctrina de drept civil, capacitatea de folosinţă a persoanei juridice se dobândeşte concomitent cu obţinerea calităţii de persoană juridică, adică de la data înregistrării şi includerii în registrul de stat respectiv, iar în calitate de act confirmator serveşte certificatul de înregistrare eliberat de organul de stat care efectuează înregistrarea.[282] În ceea ce ţine de angajatorii cu statut de persoană fizică, aceştia obţin capacitate juridică de muncă în mod diferit de posibilitatea obţinerii capacităţii juridice de muncă în calitate de salariaţi. Conform stipulărilor art.46 alin.(7) din Codul muncii, angajatorul persoană fizică obţine capacitate juridică de muncă din momentul dobândirii capacităţii depline de exerciţiu. Menţionăm, totodată, că norma în cauză se aplică situaţiilor când este vorba despre angajatori persoane fizice care nu au statut de comerciant, adică nu se ocupă cu o activitate comercială fără a obţine personalitate juridică, deoarece, potrivit prevederilor art.26 din Codul civil, asupra activităţii de întreprinzător desfăşurate de către o persoană fizică fără constituirea de persoană juridică, se aplică regulile care reglementează activitatea persoanelor juridice cu scop lucrative, dacă din lege sau din esenţa raporturilor juridice nu rezultă altfel. În acest sens legiuitorul egalează capacitatea de folosinţă a întreprinzătorului individual cu capacitatea de folosinţă a persoanelor juridice cu scop lucrativ. Capacitatea de exerciţiu constă în posibilitatea persoanei de a dobândi şi de a exercita drepturi de natură civilă prin propriile fapte, de a-şi asuma obligaţii civile şi de a le executa,[283] şi începe, potrivit regulii generale, de la data când persoana fizică atinge vârsta cerută de art.20 din Codul civil – cea de 18 ani, cu cele două excepţii de dobândire a capacităţii depline de exerciţiu până la atingerea vârstei de 18 ani: căsătoria minorului până la atingerea vârstei de 18 ani, precum şi atribuirea capacităţii depline de exerciţiu unui minor prin emancipare.

---

[282] Nicolae Roşca, art.60 „Capacitatea de folosinţă a persoanei juridice", în *Comentariul Codului civil al Republicii Moldova*, vol.I, - Chişinău, Firma Editorial-Poligrafică „Tipografia Centrală", 2006, p.110.

[283] Tatiana Tabuncic, art.20 „Capacitatea deplină de exerciţiu a persoanei fizice", în *Comentariul Codului civil al Republicii Moldova*, vol.I, - Chişinău, Firma Editorial-Poligrafică „Tipografia Centrală", 2006, p.59.

Raportul juridic de leasing a personalului poate fi generat numai de contractul de muncă prin agent de muncă temporară, încheiat în formă scrisă, formă care reprezintă, aşa cum s-a menţionat într-un studiu destinat leasingului personalului, o condiţie *ad validitatem* pentru apariţia raportului respectiv.[284] De altfel, şi contractul de punere la dispoziţie, generator al unui raport juridic de natură comercială, este supus cerinţei *ad validitatem*, vis-à-vis de obligativitatea încheierii acestuia în formă scrisă.[285] Deşi raportul juridic de punere la dispoziţie este un raport bilateral, relaţia ce se stabileşte între unitatea iniţială (unitatea angajatoare) şi unitatea subcontractantă (unitatea utilizatoare) are şi caracter triunghiular, deoarece, în mod normal, responsabilitatea celor doi contractori este comună şi solidară, în cazul neîndeplinirii obligaţiilor de către subcontractant, inclusiv în ce priveşte obligaţiile ce decurg din contractul de punere la dispoziţie, în calitate de varietate atipică a contractului individual de muncă clasic.

Doctrina de specialitate este foarte diferită în ceea ce ţine de tratarea raporturilor juridice de leasing a personalului, opiniile exprimate plasându-se adesea la poli opuşi – de la acceptarea fără nici o rezervă a conceptului de muncă prin agent de muncă temporară, până la respingerea categorică şi absolută a leasingului de personal. Conceptul de leasing a personalului a apărut iniţial şi s-a dezvoltat rapid în anii 60 – 70 ai secolului XX în SUA, ca răspuns la tendinţa de flexibilzare a procesului de organizare şi administrare a muncii, iar statutul de părinte-fondator al sistemului de leasing al personalului îl deţine William Russel Kelly, fondatorul uneia din cele mai mari agenţii private de ocupare a forţei de muncă din lume – „Kelly Services", - transformată deja în companie transnaţională. Sub aspectul dreptului internaţional al muncii, raporturile juridice de leasing a personalului au fost recunoscute prin intermediul adoptării de către Organizaţia Internaţională a Muncii a *Convenţiei nr.181 din 19.07.1997 privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă*, menţionată deja în prezentul studiu,[286] şi a *Recomandării nr.188/1997 privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă*. Raporturile de leasing a personalului reprezintă, deopotrivă cu raporturile de muncă cu timp parţial, raporturile de muncă la domiciliu şi raporturile de telemuncă, cele mai cunoscute varietăţi ale raporturilor juridice de muncă flexibile. Raporturile de leasing ale personalului mai sunt considerate în literatura de specialitate drept *raporturi de arendă financiară a salariaţilor*, potrivit cărora arendatorul achită companiei de leasing a personalului o anumită sumă pentru deţinerea şi utilizarea temporară a serviciilor acordate de personalul arendat.[287]

---

[284] Alexandru Ambrozie, Ştefan Naubauer, *Organizarea muncii prin agent de muncă temporară conform noului Cod al muncii*, - Bucureşti, „Revista română de dreptul muncii", nr.1/2003, p.95-96.

[285] Vlad Barbu, *Dreptul muncii*, - Bucureşti, editura „Naţional", 2003, p.115-116.

[286] Ratificată prin *Legea nr.482 din 28.09.2001 pentru ratificarea Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 181 privind agenţiile private de ocupare a forţei de muncă* (publicată în Monitorul Oficial nr.130 din 26.10.2001).

[287] И.М.Козина, *Заемный труд: социальные аспекты*, - Москва, журнал «Социологические исследования», №11/2008 г., p.3-12.

Raporturile de leasing a personalului sunt raporturi de natură alternativă, comparativ cu raporturile juridice de muncă tipice, iar aplicarea schemelor de utilizare a muncii temporare schimbă în final şi configurarea structurii sociale a unităţii utilizatoare a muncii prin agent de muncă temporară. În condiţiile transformării continue şi rapide a raporturilor de muncă în simple raporturi de gen cumpărare-vânzare, inevitabil se produce şi transformarea modelului tradiţional al raportului juridic de muncă tipic. Acesta poate fi considerat drept un raport paternalist vis-à-vis de raporturile de leasing a personalului, deoarece salariaţii care muncesc *de facto* la o anumită unitate nu se mai consideră legaţi de unitatea respectivă, dat fiind faptul că după expirarea perioadei de "leasing" ei vor fi transmişi altei unităţi utilizatoare, şi aşa mai departe. Toate aceste aspecte, abordate cumulativ, afectează destul de serios conceptul raportului juridic de muncă tipic, deoarece salariatul riscă şi mai mult să se transforme din subiect al raporturilor într-un simplu obiect, transmis din mână în mână la iniţiativa unor terţi, fără ca aceştia măcar să-l întrebe - cel puţin formal, - dacă este sau nu de accord cu acest lucru.

Un alt aspect al raporturilor de leasing a personalului constă în fragmentarea locurilor de muncă din cadrul unităţilor în locuri de muncă de bază, ocupate de salariaţi aflaţi în raporturi juridice de muncă tipice, şi locuri de muncă periferice, ocupate de salariaţi aflaţi în raporturi de muncă flexibile şi, deci, vulnerabile. Locurile de muncă periferice au un alt conţinut calitativ, care se află sub limita acceptată pentru locurile de muncă de bază, deoarece raporturile juridice de leasing a personalului sunt prvivite atât de către angajatori, cât şi de salariaţii aflaţi în raporturi tipice, drept locuri de muncă de gen *"second hand"*, cu salarii mai mici, fără garanţii sociale obligatorii în cadrul pachetului social (asigurări sociale şi asigurări obligatorii de asistenţă medicală) etc. Salariaţii preluaţi prin intermediul raporturilor de leasing sunt priviţi adesea drept persoane destinate să ocupe locuri de muncă precare, ceea ce riscă să atragă după sine noi forme de inegalitate socială în rândul salariaţilor. Pe de altă parte, este aproape imposibil de oprit procesul respectiv de transformare calitativă a raporturilor juridice de muncă şi cu atât mai mult de a le elimina, datorită procesului de globalizare agresivă, dezvoltare ultrarapidă a tehnologiilor informaţionale, transformării unor genuri de ocupaţii din categoria celor industriale, "palpabile", în ocupaţii din categoria serviciilor la distanţă, şi deci oarecum "virtuale", etc. În acest context, raporturile juridice de leasing a personalului se apropie cu paşi rapizi – dar numai sub aspect strict cantitativ! - de raporturile juridice de muncă tipice, ceea ce poate conduce la faptul că aceste raporturi, considerate flexibile şi atipice, vor ocupa locul raporturilor de muncă tipice, iar cele considerate a fi astăzi tipice, fundamentate pe principiul stabilităţii locului de muncă, riscă să devină raporturi minoritare numeric şi, în consecinţă, să

ocupe locul ocupat astăzi de raporturile de muncă atipice. Cu atât mai mult, cu cât pe piața forței de muncă există și varietăți mai radicale ale raporturilor de leasing a personalului, care sunt și mai flexibile, și mai puțin securizate social, cum ar fi raporturile juridice de outsourcing și raporturile juridice de outstaffing. Astfel, raporturile juridice de muncă tipice se pare că nu mai corespund tendințelor modei economice în materia forței de muncă, care caută noi modele care să corespundă solicitărilor clienților, în cazul nostru - solicitării angajatorilor.

Raportul juridic de muncă tipic, clasic, este un raport bilateral, fiind cercetat *en detail* în cadrul științei dreptului muncii. În cadrul raporturilor juridice de muncă prin agent de muncă temporară componența subiecților este diferită, deoarece *de facto* angajatorul este reprezentat de către doi subiecți: agentul de muncă temporară și utilizatorul. În situația dată avem de-a face, așa cum s-a menționat și în doctrină, cu faptul că drepturile și obligațiile salariatului sunt îndeplinite atât la angajatorul nominal, care este agentul de muncă temporară, cât și la angajatorul real, care este utilizatorul, dar în volum diferit.[288]

Cercetătorii în materie de drept al muncii au atras atenția specialiștilor asupra faptului că raporturile juridice de leasing a personalului se aseamănă cu specificul raporturilor apărute în urma detașării salariaților, deoarece în ambele cazuri salariații prestează munca în favoarea unor terți (alți angajatori) din dispoziția angajatorilor lor inițiali. Mai mult ca atât; potrivit lui Alexandru Țiclea (2009), munca prin agent de muncă temporară, adică – implicit, - raporturile juridice de leasing a personalului, poate fi considerată drept detașare cu caracter special.[289] Spre deosebire de leasingul personalului, detașarea reprezintă o modalitate de modificare temporară a contractului individual de muncă al unui salariat, reglementată de normele Codul muncii, care constă în prestarea temporară a muncii de către salariat, în urma obținerii de către angajator a acordului preventiv scris al salariatului, în folosul unui alt angajator, aflată atât pe teritoriul Republicii Moldova, cât și în afara teritoriului țării, în temeiul unui contract individual de muncă distinct, încheiat pe o durată determinată.[290] Conform prevederilor art. 76 lit. e) din Codul muncii, pe perioada efectuării detașării contractul individual de muncă de bază al salariatului detașat se suspendă *eo ipso*, ceea ce presupune că în acest caz vor interveni, în mod automat, efectele cele mai importante ale suspendării, prevăzute în art. 75 alin. (2) din Codul muncii - suspendarea prestării muncii de către salariat în folosul angajatorului său, precum și suspendarea plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către

---

[288] Головина С., *Содержание трудового договора при заемном труде*, - Москва, журнал «Хозяйство и право», №10/2004 г.

[289] Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, editia a III-a*, p.499.

[290] Art.71,72 și 76 din Codul muncii.

angajator în folosul salariatului. Este important de menționat faptul că, pe toată durata detașării salariatului, celelalte drepturi și obligații ale părților, prevăzute de legislația muncii în vigoare, precum și de contractul individual de muncă încheiat între părți, continuă să se mențină, cu excepția cazurilor când contractul colectiv de muncă sau cel individual nu conțin alte prevederi.

Astfel, în cazul detașării avem de a face, sub aspect juridic, cu o *cesiune temporară a contractului individual de muncă* al salariatului, aflat în detașare, de la angajatorul său de bază, la întreprinderea unde el a fost detașat și care astfel devine, la rându-i, *angajator temporar* pentru salariatul respectiv, în temeiul unui alt contract individual de muncă pe durată determinată, distinct de primul contract. Și în cazul leasingului de personal, de altfel, se încheie două contracte distincte: *contractul de muncă temporară*, încheiat între agentul de muncă temporară și salariat, și *contractul de punere la dispoziție*, care este o varietate a contractului civil (comercial) de prestări servicii, și care se încheie între agentul de muncă temporară și utilizatorul acestei muncii. Anume faptul încheierii unui alt contract individual de muncă reprezintă diferența cea mai importantă dintre *detașare* și *deplasarea în interes de serviciu*, deoarece detașarea presupune, în plus față de deplasare, atât schimbarea temporară a angajatorului la care munca este prestată și salarizată, cât și - atunci când este cazul, - schimbarea specificului (felului) muncii, dar numai cu acordul scris și preventiv al salariatului.[291]

Legislația națională a Republicii Moldova pentru prima dată a introdus în uz noțiunea de *detașare*, în sensul descris de către noi mai sus, în anul 2003, odată cu punerea în aplicare a noului Cod al muncii. Anterior Codul muncii din anul 1973 nu reglementa sub nici o formă detașarea, în conținutul acestuia reflectându-se (și aceea în mod indirect), doar *deplasarea de serviciu*.[292]

---

[291] A se vedea, în acest sens, prevederile art. 71 alin. (5) din Codul muncii. Totodată, este necesar de menționat că cele menționate mai sus, precum și în cele ce vor urma, nu se referă la detașarea persoanelor angajate în funcții diplomatice, administrativ-tehnice sau de serviciu în cadrul Ministerului Afacerilor Externe, în privința cărora se aplică reglementări speciale.

[292] Este necesar de a menționa și existența unei confuzii în legătură cu neînțelegerea corectă și aplicarea deseori incorectă a sintagmelor *leasing de personal, detașare* și *deplasare în interes de serviciu*. În ceea ce ține de leasingul de personal acesta nu este reglementat de legislația în vigoare, spre deosebire de detașare și deplasarea în interes de serviciu. Deplasarea în interes de serviciu este reglementată prin intermediul *Hotărârii Guvernului din 24.06.2002 nr.836 „Pentru aprobarea Regulamentului cu privire la detașarea angajaților întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor din Republica Moldova"*. Regulamentul vizat reglementează în fapt *deplasarea de serviciu*, și nu *detașarea* ca atare. Mai mult ca atât, deși în conținutul Regulamentului menționat se utilizează destul de des termenul de *detașare*, sub această noțiune se are în vedere în fapt *deplasarea de serviciu*. În acest sens Regulamentul respectiv oferă doar noțiunea *deplasării în interes de serviciu*, prin care se înțelege, conform pct. 1 din Regulament, *"delegarea salariatului, conform ordinului (dispoziției, hotărârii) angajatorului, pe un anumit termen, pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu în afara locului de muncă permanent"*, definiția *detașării* nefiind expusă. De asemenea, acest lucru se poate observa și prin intermediul comparării termenilor utilizați în limbile română și rusă: astfel, *detașarea* este denumită în varianta rusă a Codului muncii drept *откомандирование*; pe când în hotărârea respectivă a Guvernului acești termeni sună în felul următor: în limba română – *detașare*; iar în limba rusă – *командирование* (denumirea regulamentului respectiv: *„Положение о командировании работников предприятий, учреждений и организаций Республики Молдова"*).

Un şir de explicaţii referitor la detaşare se conţin şi în *Hotărârea Plenului Curţii Supreme de Justiţie nr. 12 din 3 octombrie 2005 „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă"* [293] Astfel, potrivit pct. 22 din Hotărârea vizată, *„detaşarea constă în schimbarea temporară a locului de muncă cu acordul în scris al salariatului, prin dispoziţia conducerii unităţii, pentru o perioadă maximă de 1 an, care poate fi prelungită cu acordul scris al salariatului cu cel mult 1 an, urmată de încadrarea persoanei la o altă unitate la care este trimisă în scopul executării unor lucrări în interesul acesteia. La examinarea litigiilor apărute în legătură cu detaşarea se vor lua în consideraţie următoarele: detaşatul dispune de anumite măsuri de protecţie (garanţii) în privinţa menţinerii funcţiei şi salarizarea în conformitate cu art. 72 din Codul muncii; se va acorda o diferenţă de salariu dacă în calitate de detaşat acesta beneficiază de o încadrare superioară; se vor acorda aceleaşi drepturi pecuniare subsecvente, analogic cu cazul delegării; salariul şi concediul de odihnă se va acorda de către unitatea la care este detaşat, dacă dreptul la concediu survine în perioada detaşării; în caz de imposibilitate de plată a unităţii la care a fost detaşat salariatul, obligaţia de retribuire a muncii prestate va reveni unităţii care a dispus detaşarea; răspunderea materială se va stabili de către unitatea la care este detaşat, în cazul în care prejudiciul a fost cauzat în perioada detaşării. Puterea disciplinară faţă de salariat se exercită, de regulă, de către unitatea la care acesta este detaşat, cu excepţia încetării contractului individual de muncă."* Explicaţii suplimentare cu referinţă la detaşare se conţin şi în altă hotărâre a Plenului Curţii - *Hotărârea nr. 11 din 3 octombrie 2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanţele judecătoreşti a legislaţiei ce reglementează obligaţia uneia dintre părţile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părţi."*[294] Potrivit pct. 14 alin.3 şi alin.4 din Hotărârea vizată, *„salariatul, cu acordul scris al acestuia, poate fi detaşat, pentru executarea obligaţiilor de serviciu, la o altă unitate pentru o perioadă de cel mult un an cu posibilitatea prelungirii perioadei de detaşare, prin acordul părţilor, cu încă cel mult un an. În condiţia cauzării de prejudiciu unităţii, salariatul va purta răspundere materială faţă de unitatea de unde a fost detaşat, nefiind răspunzător faţă de unitatea la care este angajat".*

În ceea ce ţine de domeniul detaşării salariaţilor, există anumite reglementări în materie şi la nivelul dreptului comunitar al Uniunii Europene, care se conţin în *Directiva 96/71/CE a Parlamentului European din 16 decembrie 1996 privind detaşarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii.*[295] Conform prevederilor de drept comunitar cu privire la

---

[293] Publicată în *Buletinul Curţii Supreme de Justiţie* nr. 6/2006.
[294] Publicată în Buletinul Curţii Supreme de Justitie nr.2/2006.
[295] Publicată în *Official Journal L 018 , 21 01 1997* , p. 0001 – 0006.

detaşarea unui lucrător în alt stat din Uniunea Europeană, se aplică normele de asigurări sociale dintr-un singur stat membru, în măsura în care nu este prevăzuta expres o excepție de la această regulă. Cu caracter general, toate persoanele care se deplasează în alt stat membru în scopul desfăşurării unei activități, fac obiectul sistemului de asigurări sociale din noul stat în care îşi desfăşoară activitatea.

Un salariat este considerat detaşat, dacă unitatea la care prestează activitate în mod curent şi care îşi desfăşoară activitatea într-un stat membru, îl detaşează pe acesta într-un alt stat membru, pentru a efectua în contul său o activitate. În sensul directivei menționate, prestarea de servicii poate consta fie în executarea de lucrări de către o întreprindere, în numele său şi sub conducerea sa, în cadrul unui contract încheiat între această întreprindere şi destinatarul prestărilor de servicii, fie prin punerea la dispoziție de salariați pentru utilizarea de către o întreprindere, în cadrul unei piețe publice sau private. Conform directivei respective, contractul este supus legii țării în care salariatul, în executarea contractului său, îşi desfăşoară în mod obişnuit munca, chiar dacă este detaşat cu titlu temporar într-o altă țară. Dacă salariatul nu-şi desfăşoară în mod obişnuit activitatea în aceiaşi țară - de către legea unde se găseşte întreprinderea care a angajat salariatul, dacă nu rezultă din ansamblul circumstanțelor pe care contractul individual de muncă le prezintă legături mai strânse cu altă țară, caz în care este aplicabilă legea acesteia din urmă.

Directiva şi-a propus stabilirea unui set minim de reguli imperative de protecție pe care trebuie să le respecte în țara de primire angajatorii care detaşează salariații în vederea efectuării unei munci cu titlu temporar pe teritoriul statului în care se prestează munca. Potrivit directivei, statele membre trebuie să vegheze ca întreprinderile vizate să garanteze salariaților detaşați pe teritoriul lor condițiile de muncă prevăzute în dispozițiile legislative, regulamentare sau administrative, sau de contractele colective ori deciziile arbitrale declarate de aplicare generală în statul în care se desfăşoară munca în ceea ce priveşte: durata maximă de lucru şi durata minimă de odihnă; durata minimă a concediilor anuale plătite; nivelurile salariului minim, inclusiv cele majorate pentru orele de muncă suplimentară; securitatea, sănătatea şi igiena la locul de muncă; măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă şi ocupare ale femeilor însărcinate, lăuze, copiilor şi tinerilor; egalitatea de tratament între bărbați şi femei, precum şi alte dispoziții în materia nediscriminării.

Menținerea raportului juridic de muncă între angajatorul care realizează detaşarea si salariatul detaşat depinde în special de menținerea raportului între aceleaşi persoane care au încheiat contractul individual de munca, în baza căruia s-a realizat angajarea. Cel care dispune detaşarea are dreptul să pună capăt contractului prin intermediul rezilierii; unitatea care realizează

detaşarea determină în continuare natura activităţii care urmează a fi desfăşurata de către salariatul detaşat, iar unitatea care a încheiat contractul individual de munca va răspunde pentru plata remuneraţiei, indiferent de persoana care efectuează efectiv plata. De asemenea, directiva menţionează şi trei situaţii în care se pot aplica excepţii de la aplicarea ei, şi anume în situaţia lucrărilor de montaj şi de primă instalare (care nu depăşesc opt zile), în cazul detaşării ce nu depăşeşte o lună, precum şi în cazul lucrărilor de mică amploare.

*Natura juridică a raporturilor dintre subiecţii detaşării. Drepturi şi obligaţii.* În cadrul detaşării apar raporturi juridice între angajatorul care a dispus detaşarea şi salariatul detaşat, între angajatorul la care salariatul a fost detaşat şi salariatul detaşat, precum şi între angajatorul care a dispus detaşarea şi angajatorul la care salariatul a fost detaşat. Între angajatorul care a dispus detaşarea şi salariatul detaşat există raporturi juridice de muncă, ce se menţin şi pe perioada detaşării salariatului, însă într-o stare suspendată, „îngheţată". Altfel spus, pe perioada detaşării contractul individual de muncă este în vigoare; acesta nu încetează, pur şi simplu nu se produc toate efectele contractului respectiv care s-ar produce într-o situaţie normală, adică în situaţia când salariatul nu ar fi detaşat.

Detaşarea se va efectua printr-un act juridic în formă scrisă - un contract individual de muncă distinct pe o durată determinată. Acordul salariatului de asemenea necesită a fi în formă scrisă şi trebuie obţinut în prealabil de la salariat, adică până la emiterea actului de detaşare. Modelul acordului nu este specificat de lege, deci acesta poate fi perfectat în formă liberă, important este să fie în formă scrisă. În urma raportului juridic de detaşare, apar un şir de drepturi şi obligaţii pentru părţile raportului, specifice detaşării. Cele mai importante obligaţii ale angajatorului care a dispus detaşarea sunt: obţinerea preventivă a acordului de la salariat; emiterea în comun cu salariatul a actului de detaşare – semnarea contractului individual de muncă distinct pe o durată determinată; menţinerea locului de muncă şi a funcţiei salariatului pe toată perioada detaşării, precum şi a celorlalte drepturi ale salariatului, cu excepţia drepturilor salariale; determinarea duratei detaşării; asigurarea compensării cheltuielilor de transport şi a celor de cazare, precum şi a unei indemnizaţii speciale extrasalariale conform legislaţiei în vigoare, contractului colectiv sau contractului individual de muncă; obligaţia ca, în caz de imposibilitate de plată a angajatorului la care s-a efectuat detaşarea, să efectueze plata salariului. Drepturile cele mai importante ale angajatorului constau în posibilitatea desfacerii contractului cu salariatul detaşat, atragerea acestuia la răspundere (inclusiv materială, dacă a prejudiciat angajatorul său de bază), precum şi dreptul de a dispune încetarea detaşării înainte de expirarea termenului acesteia.

Salariatul detaşat, la rândul său, de asemenea beneficiază de un şir de drepturi, cele mai importante fiind: dreptul de a refuza detaşarea dacă nu şi-a dat preventiv acordul în formă scrisă şi nu a semnat contractul; dreptul la menţinerea locului de muncă pe toată perioada detaşării, precum şi a celorlalte drepturi, cu excepţia drepturilor salariale; dreptul la asigurarea compensării cheltuielilor de transport şi a celor de cazare, precum şi a unei indemnizaţii speciale extrasalariale conform legislaţiei în vigoare, contractului colectiv sau contractului individual de muncă; dreptul de a cere, în caz de imposibilitate de plată a angajatorului la care s-a efectuat detaşarea, plata salariului de către angajatorul care a dispus detaşarea; dreptul de a cere desfacerea, în condiţiile legii, a contractului cu angajatorul care a dispus detaşarea; dreptul de atragere a angajatorului care a dispus detaşarea la răspundere materială, dacă acesta nu-şi execută obligaţiile pecuniare (materiale) faţă de salariatul detaşat; dreptul de a cere aplicarea condiţiilor celor mai favorabile, dacă la noul loc de muncă condiţiile de salarizare şi timpul de odihnă sunt diferite de cele de care acesta beneficia la angajatorul care a dispus detaşarea. Obligaţiile cele mai importante ale salariatului detaşat constau în respectarea obligaţiilor contractuale cu angajatorul care a dispus detaşarea, în condiţia în care aceasta să fi fost efectuată în conformitate cu prevederile legii.

*Natura juridică a raportului apărut între salariatul detaşat şi unitatea la care s-a efectuat detaşarea. Drepturi şi obligaţii.* Considerăm că între angajatorul la care s-a efectuat detaşarea şi salariatul detaşat de asemenea există *raporturi de muncă*, ce au apărut în urma cesiunii temporare a contractului individual de muncă de bază al salariatului, aflat în detaşare, de la angajatorul său de bază, la unitatea, unde el a fost detaşat şi care astfel devine, la rându-i, angajator temporar pentru salariatul respectiv. În acest sens, angajatorul care a dispus detaşarea este angajator-cedent, iar cel care a preluat detaşarea este angajator-cesionar. Totodată, menţionăm că între salariatul detaşat şi noul său angajator nu se va încheia un nou contract individual de muncă, ci se vor aplica clauzele (condiţiile) stabilite în actul de detaşare – contractul individual de muncă distinct pe o perioadă determinată, încheiat de către salariat cu angajatorul-cedent.

În urma raportului juridic de detaşare apare un şir de drepturi şi obligaţii noi pentru salariatul detaşat şi angajatorul-cesionar, specifice detaşării. Astfel, cele mai importante obligaţii ale angajatorului-cesionar sunt: preluarea raportului de muncă al salariatului detaşat; acordarea locului de muncă şi a funcţiei conform condiţiilor detaşării, modificarea specificului muncii fiind efectuată doar cu acordul preventiv scris al salariatului; efectuarea plăţii salariului şi a altor drepturi salariale (pecuniare); încadrarea salariatului detaşat în noul colectiv de muncă; dispunerea măsurilor de protecţie a muncii necesare şi a garanţiilor stabilite de lege; acordarea timpului de odihnă

necesar salariatului conform legii; acordarea concediului de odihnă, dacă dreptul la concediu survine în perioada detaşării; respectarea celorlalte drepturi ale salariatului, prevăzute de legislaţia muncii şi/sau stabilite în contractul individual de muncă distinct. Drepturile cele mai importante ale angajatorului-cesionar constau în posibilitatea atragerii la răspundere disciplinară a salariatului detaşat, cu excepţia concedierii salariatului. De asemenea, angajatorul-cesionar este în drept să dispună atragerea la răspundere materială a salariatului detaşat, în cazul în care prejudiciul a fost cauzat în timpul detaşării salariatului.

Salariatul detaşat se bucură, la rându-i, de un şir de drepturi pe care trebuie să i le ofere angajatorul-cesionar, cele mai importante fiind: dreptul de a cere încadrarea în postul (funcţia) conform actului de detaşare; dreptul de a cere plata salariului şi a altor drepturi salariale (pecuniare); dreptul de a cere acordarea condiţiilor de muncă securizate igienic şi conforme regulilor de protecţie a muncii; dreptul de a cere respectarea legislaţiei privind durata maximă a timpului de muncă; dreptul de a cere acordarea timpului de odihnă zilnic, săptămânal precum şi a concediilor; dreptul de a cere respectarea celorlalte drepturi ale sale, prevăzute de legislaţia muncii şi/sau stabilite în contractul individual de muncă. Obligaţia cea mai importantă a salariatului detaşat faţă de angajatorul-cesionar constă în respectarea disciplinei muncii de la noul său angajator, subordonându-se acestuia, care are dreptul limitat de exercitare a puterii disciplinare (patronale) faţă de salariatul detaşat, ca şi faţă de salariaţii săi titulari. De asemenea, salariatul respectiv este obligat să respecte şi toate celelalte obligaţii asumate prin contractul individual de muncă încheiat în acest scop cu angajatorul-cedent.

*Natura juridică a raportului apărut între angajatorul-cedent şi angajatorul-cesionar.* Între angajatorul care a dispus detaşarea (angajatorul-cedent) şi angajatorul la care salariatul a fost detaşat (angajatorul-cesionar), de asemenea apar raporturi juridice, dar care nu sunt grefate pe legislaţia muncii. Izvorul acestor raporturi juridice este, de regulă, un act juridic civil, cum ar fi contractul de colaborare, contractul de prestări servicii, contractul privind efectuarea unor lucrări de montaj (instalare) etc. În conţinutul acestor contracte, prin clauze aparte, se specifică şi condiţiile de efectuare a detaşării unor salariaţi de către angajatorul-cedent la angajatorul-cesionar, menţionându-se toate condiţiile detaşării salariaţilor, inclusiv durata detaşării, locurile de muncă şi funcţiile salariaţilor detaşaţi, condiţiile de salarizare, acordarea spaţiului locativ pe durata detaşării etc. Considerăm, totuşi, că în conţinutul acestor contracte nu vor putea fi menţionate numele salariaţilor detaşaţi, deoarece salariaţii, inclusiv cei detaşaţi, nu vor putea să devină obiect al unor raporturi juridice, indiferent de natura acestora.

Constituind o măsură care trebuie dispusă în cadrul şi în condiţiile stabilite de lege, orice încălcare a normelor legale în materia detaşării poate atrage după sine declararea nulităţii acesteia. Raporturile juridice de detaşare încetează, de regulă, în următoarele cazuri: în urma expirării termenului pentru care a fost dispusă detaşarea; prin revocarea detaşării de către angajatorul-cedent; prin concedierea salariatului pentru orice motiv prevăzut de lege de către angajatorul care a dispus detaşarea; prin demisia salariatului: în acest caz cererea respectivă de demisie va trebui adresată angajatorului care a dispus detaşarea, adică cu care s-a încheiat contractul individual de muncă distinct; la expirarea termenului prevăzut în actul de detaşare - contractul individual de muncă distinct, încheiat pe o durată determinată. În legătură cu încetarea detaşării ca urmare a stingerii raporturilor de muncă dintre angajatorul cedent şi salariatul detaşat, în doctrină s-a precizat faptul, că *„în cazul în care contractul individual de muncă urmează a înceta pentru motive subiective, salariatul detaşat poate încheia cu angajatorul unde lucrează efectiv un nou contract; când salariatul nu acceptă o asemenea rezolvare a situaţiei sale, angajatorul de care aparţine este obligat să-i ofere o altă muncă corespunzătoare pregătirii sale profesionale ori să ia măsuri pentru recalificarea sa."*[296]

*Raporturile juridice de telemuncă.* O altă varietate a raporturilor juridice de muncă atipice flexibile o formează raporturile juridice de telemuncă, una din cele mai moderne forme a raporturilor juridice de muncă care, datorită dezvoltării tehnologiilor informaţionale, capătă o aplicare extrem de rapidă şi extinsă. Legislaţia muncii din Republica Moldova reglementează prestarea muncii la domiciliu, o altă formă a raporturilor de muncă atipice şi flexibile, care nu trebuie, însă, confundate cu raporturile de telemuncă. Potrivit prevederilor art.290 din Codul muncii, salariaţi cu munca la domiciliu sînt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor şi mecanismelor puse la dispoziţie de angajator sau procurate din mijloace proprii. Astfel, raporturile juridice de muncă la domiciliu sunt acele raporturi, care apar în urma încheierii unui contract individual de muncă la domiciliu, în urma căruia salariatul prestează munca utilizând patrimoniului angajatorului sau utilizând propriul patrimoniu. Cercetătorul Tudor Capşa (2010) nu menţionează în cadrul comentariului asupra cap.IX "Munca la domiciliu" din Codul muncii nici direct, dar nici indirect, afinitatea raporturilor de muncă la domiciliu cu raporturile juridice de telemuncă.[297] Aşa cum menţionează autorul comentariului, potrivit *Regulamentului cu privire la condiţiile de activitate ale salariaţilor cu munca la domiciliu*, adoptat încă în

[296] Alexandru Ţiclea, *Tratat de dreptul muncii*, p.503.
[297] Tudor Capşa, *Comentariu ştiinţifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*, - Chişinău, revista „Dreptul muncii", nr.5-6/2010, p.20-24.

cadrul fostei U.R.S.S., în anul 1981, dreptul preferențial de a fi în raporturi de muncă la domiciliu se acordă unopr categorii aparte de salariați, cum ar fi mamele cu copii mici, pensionarii, persoanele cu disabilități, persoanele care au în îngrijire o persoană cu disabilități sau o persoană bolnavă, studenții cu frecvență la zi etc. Legiuitorul recomandă munca la domiciliu, de regulă, în dependență de statutul specific al salariatului, statut care nu are de a face cu specialitatera și funcția pe care o ocupă, pe când în cazul raporturilor de telemuncă criteriile recomandabile pentru antrenarea persoanelor la telemuncă nu ține de statutul specific al persoanei, ci de caracterul și specificul muncii prestate. Pentru comparație menționăm că art.105 din Codul muncii al României consideră drept salariați cu munca la domiciliu acele persoane care îndeplinesc la domiciliul lor atribuții specifice funcției pe care o dețin la angajator, iar art.310 din Codul muncii al Federației Ruse consideră drept salariați cu muncă la domiciliu persoanele, care au încheiat un contract de muncă privind prestarea unei munci la domiciliu cu utilizarea materialelor și instrumentelor și mecanismelor angjatorului sau procurate din cont propriu de către salariatul cu munca la domiciliu. Legislația muncii din Republica Moldova se extinde asupra raporturilor de muncă la domiciliu cu un șir de particularități stabilite atât prin intermediul Codului muncii,[298] cât și prin intermediul altor acte normative, inclusiv la nivel internațional.[299] Așadar, deși sunt foarte apropiate ca esență, raporturile juridice de telemuncă nu sunt identice cu raporturile juridice de muncă la domiciliu,[300] deși în doctrina dreptului muncii au fost expuse și opinii privind "gradul de rudenie" mai mult decât apropiat dintre telemuncă și munca la domiciliu. Astfel, Constantin Bratu (2008) consideră, că *"munca la domiciliu este din ce în ce mai prezentă în zilele noastre în mai toate țările, mai ales datorită utilizării eficiente, la scară tot mai mare, a informaticii aplicate în procesul muncii. Tot mai multe persoane din Statele Unite ale Americii, și, mai recent, din Europa, lucrează online, fără să mai fie nevoie să se deplaseze la locul de muncă. Acesta este și motivul pentru care ne găsim în prezența unui concept novator, acela de "telemuncă" (teleworking), denumire generică dată acestei actuale forme de muncă"*,[301] iar Ana Cioriciu Ștefănescu (2009) consideră că, în cazul

---

[298] Codul muncii reglementează raporturile juridice de muncă la domiciliu prin intermediul unui capitol aparte (cap.IX) din cadrul titlului IX din Codul muncii „Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați".

[299] Astfel, OIM a elaborat și adopta și o convenție specială în materia muncii la domiciliu – *Convenția nr.177 1996 privind munca la domiciliu*. Potrivit art. 1 din Convenție, munca la domiciliu este acea muncă pe care o persoană o efectuează la domiciliul ori în alt local la alegerea sa, altul decât locurile de muncă ale angajatorului, cu condiția remunerației, în vederea realizării unui produs ori a unui serviciu răspunzând cerințelor angajatorului, oricare ar fi provenienta echipamentelor, materialelor utilizate în acest scop, cu condiția ca această persoană să nu dispună de un grad de autonomie și independență economică necesară pentru a fi considerată ca lucrător mdependent, în virtutea legislației naționale sau a hotărârilor judecătorești.

[300] Pentru detalii privind diferențele dintra telemuncă și munca la domiciliu a se vedea Alexandru Țiclea. *Tratat de dreptul muncii*, p.599-603.

[301] Constantin Bratu. *Considerații privind munca la domiciliu*. - București, „Revista română de dreptul muncii", nr.6/2008, p.79.

contractului de telemuncă, ne aflăm în prezența unui contract numit, grefat pe contractul individual de muncă la domiciliu. În opinia cercetătoarei, *"se poate spune chiar că reprezintă o formă avansată a acestuia, urmare a globalizării și tendinței tot mai accentuate de dezvoltare informațională și trhnico-științifică."*[302]

Potrivit *Acordului-cadru privind telemunca S/2002/206.01.02, încheiat la 16.07.2002 între Uniunea Industriașilor din Comunitatea Europeană, Uniunea Europeană a Artizanilor și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică și a Întreprinderilor cu Interes Economic General și Confederația Europeană a Sindicatelor*, telemunca este definită drept *"formă de organizare și de realizare a muncii, utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relații de muncă, în care munca – ce ar putea fi realizată, în egală măsură, în localurile angajatorului – este efectuată în afara acestora, în mod regulat"*.[303]

În doctrina de specialitate din Republica Moldova telemunca nu a făcut obiectul unei abordări doctrinare serioase, careva cercetări de esență în acest domeniu lipsind. Totodată, însă, raporturile juridice de telemuncă vor prinde, cu siguranță, contur din ce în ce mai clar și în Republica Moldova, mai ales că în praxilologia raporturilor de muncă de pe piața forței de muncă sunt cunoscute deja raporturi de acest gen. Extinderea numărului unităților care utilizează intens diferite tehnologii informaționale și de comunicare, utilizarea din ce în ce mai largă a rețelei de comunicare virtuale Internet, nivelul ridicat al societății informaționale din Republica Moldova (recunoscut inclusiv pe plan extern), vor condiționa legiuitorul să intervină pentru reglementarea domeniului dat deoarece, așa cum am afirmat mai sus, existența *de facto* a unor raporturi juridice de muncă servește drept sursă de apariție a unor noi norme de drept al muncii. Chiar dacă nu sunt reglementate direct de legislația muncii, raporturile juridice de telemuncă pot fi utilizate legal și în Republica Moldova, prin intermediul încheierii contractelor individuale de telemuncă, în baza legislației de drept comun al muncii, utilizându-se în acest sens principiul libertății contractuale în calitate de principiu interramural al dreptului muncii. În literatura de specialitate s-au menționat interesele angajatorilor de a lua în considerare telemunca. Potrivit lui C.Man (2007), există patru categorii principale de motive pentru care telemunca este luată în considerație de către angajatori: competivitatea mai ridicată, exprimată prin reducerea costurilor, precum și a unor investiții de capital mai reduse; o viață mai bună pentru telesalariați, exprimată prin flexibilitate mai mare, reducere a stresului, echilibru între viața personală și viața legată de prestarea muncii; impact mai redus asupra mediului, exprimat

---

[302] Ana Cioriciu Ștefănescu, *Telemunca*, - București, „Revista română de dreptul muncii", nr.1/2009, p.72.

[303] A se vedea pagina web: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/telework_fr.pdf (accesat la 08.04.2011).

prin utilizarea mai redusă a transportului, a spațiului pentru birouri, oficii etc., şi îmbunătățirea tehnologiei, exprimată prin utilizarea Internetului şi a altor rețelele de telecomunicații de calitate şi viteză tot mai ridicată.[304]

În doctrina de specialitate telemunca a făcut şi continuă să facă obiectul unei cercetări în creştere, mai mulți cercetători străini expunându-şi propriile viziuni în domeniu, printre aceştia fiind şi cercetătorii români Radu Şerban, Ion Traian Ştefănescu, Ana Cioriciu Ştefănescu, Ovidiu Ținca, Alexandru Țiclea, Constantin Bratu, Brîndușa Vartolomei, Raluca Dimitriu şi alții, deşi nici în Codul muncii românesc conceptul de telemuncă nu este consacrat legal.[305] Din această cauză şi conceptul de telemuncă este definit în doctrină în mod diferit, deşi se observă o abordare conceptuală generală în acest sens. Asfel, Raluca Dimitriu (2008) definește telemunca drept *"o formă flexibilă de organizare a activității, salriatul îndeplinindu-şi atribuțiile de serviciu prin utiulizarea de tehnologii informatice"*,[306] Brîndușa Vartolomei (2008) consideră că *"telemunca presupune încheierea între unitate şi salariat a unui contract individual de muncă având ca obiect prestarea unei munci cu mijloace informatice în afara locului de muncă din interiorul unității"*,[307] Andrei Popescu (2008) consideră că telemunca este *"o formă juridică de organizare şi/sau de prestare a muncii în condițiile tehnologiilor moderne ale informației, pe baza unui contract sau a unei relații de muncă, în care munca se desfăşoară – de regulă – în afara întreprinderii"*:[308] potrivit lui Ion Traian Ştefănescu (2007) telemunca se caractzerizează prin faptul că *"activitatea – comparabilă cu cea realizată de către un salariat la sediul angajatorului – se prestează, cu regularitate, în afara acestui sediu, utilizându-se tehnologiile informatice aflate în legătrură cu rețeaua informatică a angajatorului"*,[309] iar Alexandru Țiclea (2009) consideră că telemunca este o formă de organizare a muncii, identificată uneori cu munca la domiciliu, presupunând încheierea unui cim, activitatea realizându-se, ca regulă, în afara sediului angajatorului, iar obiectul acesteia constă în prestarea unei munci cu mijloace informatice.[310]

Telemunca are cel puțin două echivalente în limba engleză: *teleworking* (termenul cel mai uzual) şi *telecommuting*. Termenul de *teleworking* este cel

---

304 C.Man, *Teleworking: telelucru, teleactivități sau muncă la* distanță. - Oradea, editura „Grafnet", 2007, p.80.

305 Radu Şerban, *Munca la distanță* – București, revista „Raporturi de muncă", nr.4/2005, p.61-64; Ion Traian Ştefănescu, *Tratat de dreptul* muncii, - București, editura Wolters Kluwer, 2007, p.265-266; Ana Cioriciu Ştefănescu, *Forme de prestare a muncii la domiciliu*, - București, „Revista română de dreptul muncii", nr.3/2008, p.76; Ana Cioriciu Ştefănescu, *Telemunca*, - București, „Revista română de dreptul muncii", nr.1/2009, p.60-105; Ovidiu Ținca, *Preocupări pentru amplificarea dialogului social în Uniunea Europeană. Acordul Cadru asupra telemuncii*, - București, „Revista română de drept comercial", nr.5/2003, p.64; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, p.601-603; Constantin Bratu, *Considerații privind munca la domiciliu*, p.79-83; Brîndușa Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii*, - București, revista „Dreptul", nr.2/2008, p.62-69; Raluca Dimitriu, *Tendințe de flexibilitate a raporturilor de muncă*, p.250.

306 Raluca Dimitriu, *Tendințe de flexibilitate a raporturilor de muncă*, p.250.

307 Brîndușa Vartolomei, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii*, p.62.

308 Andrei Popescu, *Dreptul internațional al* muncii, ediția a II-a, - București, editura C.H.Beck, 2008, p.403.

309 Ion Traian Ştefanescu, *Tratat de dreptul muncii*, - București, editura Wolters Kluwer, 2007, p.265.

310 Alexandru Ticlea, *Tratat de dreptul muncii*, p.601.

utilizat în actele Uniunii Europene, iar termenul de *telecommuting* este utilizat în legislația și praxiologia telemuncii din SUA. În calitate de inventator al conceptului de telemuncă este considerat, unanim, cercetătorul Jack Nilles de la Universitatea din Carolina de Sud, care a sugerat că munca se poate presta și de la distanță, tehnologia informației având capacitatea de a înlocui deplasarea fizică prin intermediul sistemelor de comunicare electronică. După cum menționează cercetătoarea Ana Cioriciu Ștefănescu (2009), Jack Nilles face, totuși, o distincție între *teleworking* și *telecommuting*.[311] În acest sens Jack Nilles percepea *teleworking*-ul drept acel fenomen care se produce atunci când acțiunea muncii implică orice formă de înlocuire a trasnsportului către locul de muncă cu folosirea tehnologiei informației sub forma telecomunicațiilor și/sau a calculatoarelor. *Telecommutingul*, la rându-i, este o formă a *teleworking*-ului, care constă în prestarea unei munci în afara biroului, fie acasă, fie la sediul clientului sau într-un centru dotat cu aparatură specifică teleinformațiilor *(telecottage* sau *telecentre)*, una sau mai multe zile pe săptămână, sau înlocuirea totală sau în parte a transportului la sau de la locul de muncă utilizând în acest scop tehnologiile informaționale. În anul 1979 un alt cercetător American, Frank Skiff, contiună dezvoltarea ideilor susținute de către Jack Nilles și propune un nou concept – *flexiplace*, cu semnificație de loc de muncă flexibil.

Termenul francez pentru telemuncă este, practic, identic cu cel utilizat în limba română – *teletravail*, de altfel ca și termenul german *telearbeit*, precum și cel rus *телеработа*. În literatura rusă se mai utilizează și termenul de *дистанционная занятость*. Potrivit definiției din Enciclopedia Liberă Wikipedia, *«le télétravail désigne de manière générale toutes les formes de «travail à distance», c'est-à-dire les formes d'organisation et/ou de réalisation du travail rendues possibles hors de la classique unité de temps et de lieu, par les moyens de télécommunication et l'Internet dans le cadre d'une prestation de service ou d'une relation d'emploi».*[312] În literatura rusă de specialitate telemunca este abordată multiaspectual, fiind elaborate și teze de doctorat în materie, cum ar fi cea susținută de către Marina Libo (2003) *«Концепция телеработы как новая форма управления персоналом в организациях виртуального типа в России».*[313] În concepția lui Igor Kiseliov (2005), telemunca reprezintă *„разновидность трудовой деятельности, которая выполняется в месте, удаленном от центрального офиса, что исключает возможность общения работника с руководством и с сослуживцами"*,[314]

---

311 Ana Cioriciu Ștefănescu, *Telemunca*, p.61.

312 *Enciclopedia Liberă Wikipedia*, pagina web: http://fr.wikipedia.org/wiki/T%C3%A9l%C3%A9travail (accesat la 08.04.2011).

313 Либо М.Г., *Концепция телеработы как новая форма управления персоналом в организациях виртуального типа в России*. Диссертация канд. экон. наук : 08.00.05: Санкт-Петербург, 2003 г., 279 с. РГБ ОД, 61:04-8/1815.

314 Киселев И.Я., *Сравнительное трудовое право*, учебник, - Москва, 2005 г.

iar I.Borodin (2008) definea telemunca drept *"процесс выполнения работы сотрудником вне традиционного офиса посредством телекоммуникационных средств связи"* [315]

În doctrină s-au expus opinii, potrivit cărora raporturile juridice de telemuncă pot fi generate atât de contractele individuale de muncă, cât şi de contractele civile în materie. Mai mult ca atât: potrivit cercetătoarei M. Beleaeva (2008), raporturile juridice de telemuncă pot fi fundamentate inclusiv pe un *„acord virtual"*.[316] În acest context O.Moţnaia consideră, pe bună dreptate, că raporturile juridice de telemuncă nu sunt identice cu raporturiule juridice de muncă la domiciliu, deoarece munca la domiciliu este fundamentată regulatoriu pe legislaţia muncii, spre deosebire de telemuncă.[317]

Potrivit prevederilor *Acordului-cadru comunitar privind telemunca*, raporturile juridice de telemuncă pot purta un caracter autonom, în sensul că pot face obiectul unui contract individual de telemuncă (contract de muncă atipic), care are drept obiect prestarea unei munci cu mijloace informatice la domiciliu sau în alt loc (cu excepţia locaţiilor angajatorului), sau pot avea un caracter dependent, în sensul că sunt generate de o clauză de telemuncă dintr-un contract individual de munca tipic, având drept obiect prestarea unei munci cu mijloace informatice la domiciliu sau în alt loc (cu exceptia locaţiilor angajatorului). Diferenţierea dintre un raport juridic de telemuncă autonom şi un raport juridic de telemuncă dependent constă, aşa cum s-a menţionat relativ recent într-un articol semnat de Ana Cioriciu Ştefănescu (2010), în *„preponderenţa prestării activităţii la domiciliul salariatului cu ajutorul tehnologiei informaţiei în raport cu norma de muncă convenită în contractul individual de muncă"* [318]

*Subiecţii raportului juridic de telemuncă.* În calitate de subiecţi ai raportului juridic de telemuncă apar, la fel ca şi în cazul unui raport juridic tipic, salariatul şi angajatorul, cu anumite precizări necesare pentru salariat. Astfel, potrivit prevederilor art.2 alin.2 din *Acordul-cadru comunitar privind*

---

[315] Бородин И.И., *Правовой статус телеработника (к порядке постановки задачи)*, - Москва, журнал „Трудовое право". №5/2008 г.

[316] Беляева М.Г., *Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости*, - Москва, журнал „Трудовое право". №5/2008 г. Cercetătoarea în cauză menţionează următoarele, în contextul unui „acord virtual" privind telemunca: *„При такой договоренности взаимодействие работодателя и работника происходит в неправовом поле. Основной причиной нежелания работодателя официально оформлять отношения с работником является стремление сократить издержки, связанные с наймом рабочей силы. Не заключая трудовой договор с работником, работодатель не несет никаких обязательств перед привлеченным сотрудником. У него не растет численность работников, что ведет к занижению фонда оплаты труда и налогооблагаемой базы для определения некоторых налогов и сборов. Равны нулю и издержки, связанные с расторжением договора с работником. Работодатель экономит также и на кадровой работе оформлении трудовых договоров, расчете и начислении заработной платы и других выплат, ведении всей документации и т.д."* Articolul este publicat pe pagina web: http://otd-lab.ru/spravochnik/stati/pravovoe-regulirovanie/osobennosti-trudovykh-otnoshenii-v-usloviyakh-distantsionno (accesat la 08.04.2011).

[317] О.Моцная, *Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости*, Москва, - журнал "Кадровик. Трудовое право для кадровика". №6/2009 г.

[318] Ana Cioriciu Ştefănescu, *Contractul individual privind telemunca si clauza de telemuncă*, articol, publicat pe pagina web: http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_20647/Contractul-individual-privind-telemunca-si-clauza-de-telemunca.html#ixzz1Gem1gXD4 (accesat la 08.04.2011).

*telemunca*, partea care prestează munca în cadrul unui raport juridic de telemuncă, poartă denumirea de *telesalariat.* iar pentru a obține statutul juridic respectiv trebuie să facă față unor condiții speciale, pe lângă cele generale cerute de lege, fapt menționat și în acordul-cadru. Un telesalariat trebuie să corespundă, inițial, cerințelor privind obținerea calității de salariat potrivit normelor legislației naționale. Condițiile speciale solicitate sunt: existența unui contract individual de muncă ce nu are un caracter ocazional; desfășurarea activității de telemuncă prin intermediul tehnologiilor informatice cu regularitate, iar nu incidental; munca să se desfășoare în afara unității, la domiciliul salariatului sau într-un alt loc, diferit de locațiile angajatorului.

*Obiectul* raportului juridic de telemuncă constă în prestarea unei munci cu mijloace informatice în afara locurilor de muncă din interiorul unității angajatoare, munca putând fi prestată atât în regim *on-line*, cât și în regim *off-line*. În acest sens, obiectul unui raport juridic de telemuncă este mai restrâns în comparație cu obiectul posibil al unui raport de muncă tipic, deoarece numai activitățile de muncă specifice pot face obiectul telemuncii, activități care țin de procesarea, manipularea, transformarea și transmiterea informației, și care sunt efectuate, de regulă, de către programatori și analiști ai tehnologiilor informaționale, dar nu numai. Este destul de dezvoltată telemunca efectuată de către telesalariați care se ocupă cu activități de plasare a publicității electronice, de banere sau media, serviciile prestate de către unele categorii de *freelanceri*, cum ar fi translatori, jurnaliști, contabili autorizați, copywriteri, rewriteri, web-designeri, precum și alți „virtuali" telesalariați. O condiție *sine qua non* pentru prestarea unei telemunci de către un telesalariat constă în cunoașterea avansată a tehnologiilor informaționale și posibilitatea de utilizare a mijloacelor moderne de comunicare, cel mai important fiind calculatorul.

*Conținutul raportului juridic de telemuncă.* Ca și în cazul unui raport juridic de muncă tipic, conținutul raportului juridic de telemuncă este format din drepturile și obligațiile subiective ale părților raportului, adică ale angajatorului și ale telesalariatului. Potrivit prevederilor art.3 și art.4 din conținutul *Acordului-cadru comunitar privind telemunca*, telesalariații beneficiază de aceleași drepturi și obligații ca și ceilalți salariați ai angajatorului, inclusiv dreptul de a participa activ la desfășurarea raporturilor colective de muncă din unitate, drepturi de acces la calitatea de membru de sindicat etc. Angajatorul, la rându-i, este pasibil de a fi atras la răspundere pentru nerespectarea normelor și instrucțiunilor privind organizarea, sănătatea și securitatea în muncă, fiind obligat să informeze telesalariatul despre politica proprie în materia sănătății și securității în muncă, în special privind cerințele de utilizare a ecranelor de vizualizare (monitoare etc.).

### *§4. Raporturile juridice de muncă corporative ale liberilor profesionişti (raporturile juridice profesional-corporative)*

O categorie aparte, cu trăsături specifice proprii care le remarcă în cadrul decorului multicolor al raporturilor atipice, o formează raporturile juridice de muncă ale liberilor profesionişti – raporturile juridice de muncă profesional-corporative. Raporturile respective sunt grefate pe exercitarea unor profesii autonome şi libere, cunoscute în teoria dreptului ca şi *profesii liberale*. Atât doctrina privind profesiile liberale, cât şi legislaţia care reglementează raporturile corporative ale liberilor profesionişti nu este una unitară, existând o multitudine variată de abordări şi tratări, inclusiv la nivel de lege, atât a profesiilor liberale, cât şi a raporturilor respective. Cu toate acestea, în Republica Moldova lipsesc careva studii fundamentale privind natura juridică a profesiilor liberale şi cea privind statutul juridic al liberilor profesionişti. În acest sens, este importantă, în opinia noastră, clarificarea următoarelor trei aspecte: determinarea regimului juridic al profesiilor liberale, detereminarea statutului juridic al liberilor profesionişti, precum şi determinarea naturii juridice a raporturilor corporative ale liberilor profesionişti.

*Regimul juridic al profesiilor liberale.* În Republica Moldova legiuitorul nici nu defineşte, nici nu reglementează regimul juridic general al profesiilor liberale. Definiţii normative ale profesiei liberale pot fi identificate doar la nivel internaţional, adică acele definiţii oferite în cadrul reglementărilor extranaţionale ale domeniului vast şi extrem de pestriţ al profesiilor liberale. În ceea ce ţine de legislaţia naţională, există numai definiţia *servicilor profesionale*, dar nu şi cea a profesiilor liberale, care, totuşi, nu sunt identice. Astfel, potrivit prevederilor art.5 din *Codul fiscal al Republicii Moldova nr.1163 din 24.04.1997*,[319] prin *servicii profesionale* se înţeleg activităţile independente de ordin ştiinţific, literar, artistic, educativ sau pedagogic, precum şi activităţile independente ale medicilor, juriştilor, inginerilor, arhitecţilor, dentiştilor, auditorilor şi contabililor, desfăşurate în conformitate cu legislaţia în vigoare. În sensul normei legale respective, există două subcategorii de servicii profesionale: 1) servicii profesionale care includ activităţile independente ale persoanelor în domeniul ştiinţific, literar, artistic, educaţional şi pedagogic; 2) servicii profesionale care includ activităţile independente efectuate de către medici, jurişti, ingineri, arhitecţi, dentişti, auditori şi contabili. Interpretând prevederile legale citate, am putea afirma că, din punct de vedere al legislaţiei fiscale, sunt considerate profesii independente şapte profesii: cele de medic, jurist, inginer, arhitect, dentist, auditor şi contabil. În opinia cercetătorului Mihai Taşcă (1998), pot exercita o profesiune liberală medicii, profesorii (învăţătorii), avocaţii, notarii publici,

[319] Republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 08.02.2007 (ediţie specială).

inginerii, arhitecții, sculptorii, contabili, asistenții medicali, artiștii etc.[320] Deşi este pasibilă de critică serioasă poziția legiuitorului în materia citată aici, ne vom opri doar asupra faptului, că abordarea diferită a unei profesii din punct de vedere fiscal, civil, penal, al muncii etc. este una defectuoasă şi generatoare de conflicte, inclusiv de litigii care necesită intervenția organelor jurisdicționale în materie. Astfel, în Republica Moldova nu există un cadru normativ autonom care să definească în mod clar profesiile liberale; putem afirma că există numai un cadru legal la nivel de lege al unor profesii aparte, pe care le putem defini drept profesii reglementate, dar nu profesii liberale. Pentru fiecare profesie reglementată există câte o lege specială de organizare si exercitare a profesiei respective, uneori reglementarea în cauză fiind încadrată în contextul exercitării unei anumite activități.[321]

---

[320] Mihai Taşcă, *Considerații privind profesiunile liberale. Avocatura - regina profesiunilor liberale. Organizarea avocaturii în Republica Moldova în viziunea proiectelor de lege al Comisiei Juridice a Parlamentului şi cel al Prezidiului Colegiului Avocaților.* - Chişinău, revista „Avocatul Poporului", nr.10/1998, p.6-7.

[321] Potrivit prevederilor art. 1din *Legea cu privire la avocatură nr.1260 din 19.07.2002* (publicată în Monitorul Oficial nr.159 din 04.09.2010), *profesia de avocat este exercitata de persoane calificate şi abilitate, conform legii, să pledeze şi să acționeze în numele clienților lor, să practice dreptul, să apară în fața unei instanțe judecătoreşti sau să consulte şi să reprezinte în materie juridică clienții lor, fiind liberă şi independentă, cu organizare şi funcționare autonomă, iar activitatea avocatului nu este activitate de întreprinzător.* Potrivit prevederilor art.8 din *Legea cu privire la notariat nr.1453 din 08.11.2002* (publicată în Monitorul Oficial nr.154-157 din 21.11.2002), *notarul este persoana autorizată de stat să presteze în numele acestuia servicii publice prin desfăşurarea activității notariale în baza licenței eliberate de Ministerul Justiției, suportând toate cheltuielile pentru exercitarea activității sale, fiind independent în activitatea sa şi supunându-se numai legii, fiind interzisă orice imixtiune în activitatea sa.* Potrivit prevederilor art.6, art.7 şi art.13 din *Legea cu privire la mediere nr.134 din 14.06.2007*(publicată în Monitorul Oficial nr.188-191 din 07.12.2007), *mediatorul este persoana care asistă părțile în procesul de mediere în vederea soluționării conflictului dintre acestea, având dreptul la onorariu, absolventă a cursurilor de pregătire inițială a mediatorilor şi atestată de către Consiliul de mediere.* Potrivit prevederilor art.2 din *Legea privind executorii judecătoreşti nr.113 din 17.06.2010* (publicată în Monitorul Oficial nr 126-128 din 23.07.2010), *executorul judecătoresc este persoană fizică licențiată în domeniu, învestită de stat cu competența de a îndeplini activități de interes public, fiind exponentul puterii de stat, iar activitatea sa nu este activitate de întreprinzător, executorul judecătoresc nefiind în drept de a refuza executarea unui act dat în competența sa, decît în cazurile şi în condițiile stabilite de lege.* Potrivit prevederilor art. 4 şi din Legea cu privire la exercitarea profesiunii de medic nr.264 din 27.10.2005 (publicată în Monitorul Oficial nr.172-175 din 23.12.2005), *profesiunea de medicare un caracter uman, poate fi exercitată de orice persoană care este cetățean al Republicii Moldova; are domiciliu sau drept de reşedință în Republica Moldova; are studii superioare medicale complete; îşi perfecționează, pe parcursul întregii sale activități profesionale, cunoştințele teoretice şi deprinderile practice utilizînd în acest scop toate posibilitățile accesibile; este apt, din punct de vedere medical, pentru exercitarea profesiunii şi nu cade sub incidența restricțiilor şi incompatibilităților prevăzute de lege, fiind obligat să manifeste disponibilitate, corectitudine, devotament şi respect față de ființa umană.* Totodată, potrivit prevederilor art.8 şi 9 din *Legea ocrotirii sănătății nr.411 din 28.03.1995* (publicată în Monitorul Oficial nr.34 din 22.06.1995), *exercițiul profesiunii medico-sanitare poate fi independent (libera practică) sau dependent, şi exercitat numai în bază de licență.* Potrivit prevederilor art.27 din *Legeacu privire la activitatea farmaceutică nr. 1456 din 25.05.1993* (republicată în Monitorul Oficial nr.59-61 din 15.04.2005), *personalul farmaceutic este compus din farmaciști - specialişti cu studii farmaceutice superioare şi laboranți-farmaciști specialişti cu studii farmaceutice medii.* Activitatea farmaceutică poate fi exercitată, potrivit prevederilor art.8 şi 9 din *Legea ocrotirii sănătății nr.411 din 28.03.1995* (publicată în Monitorul Oficial nr.34 din 22.06.1995). la fel ca şi activitatea medico-sanitară, *in mod independent (libera practică) sau dependent şi numai în bază de licență.* Potrivit prevederilor art.2, 5, 11 şi 13 din *Legea privin activitatea de audit nr.61 din 16.03.2007* (publicată în Monitorul Oficial nr.117-126 din 10.08.2007), *auditorul este persoana fizică care deține certificat de calificare al auditorului, putând desfăşura activitate de audit în calitate de salariat al societății de audit sau de auditor întreprinzător individual, în exercitarea profesiei fiind independent, obligat să respecte confidențialitatea informației referitoare la businessul entității auditate, obținute în timpul exercitării serviciilor profesionale.* Potrivit prevederilor art.18 din *Legea privind activitatea particulară de detectiv şi de pază nr.283 din 04.07.2003* (publicată în Monitorul Oficial nr.200-203 din 19.09.2003), *este detectiv particular persoana fizică, cetățean al Republicii Moldova, cu studii juridice sau pregătire specială în domeniu, care prestează servicii prevăzute de lege, şi care poate activa în cadrul unei organizații sau în mod independent, putându-se asocia, în condițiile legii, în uniuni cu statut de persoană juridică.* Potrivit prevederilor art.8 din *Legea cu privire la expertiza judiciară, constatările tehnico-ştiințifice şi medico-legale nr. 1086 din 23.06.200* (publicată în Monitorulo Oficial nr 144-145 din

În general se consideră că persoanele care practică o profesiune liberală – la fel ca şi activitatea acestora, - sunt exterioare actelor de comerţ, chiar dacă sunt organizate într-o anumită formă organizatorico-juridică, cerută de lege şi care poate avea, uneori, nuanţe de reglementări comerciale. Totuşi, legătura acestor profesii cu activitatea comercială produce o "contaminare" a lor cu specificului comertului, producându-se, astfel, un *actio concrescere* a actelor necomerciale, specifice profesiilor liberale, cu actele pur comerciale, deoarece şi profesiile liberale sunt guvernate de aceleaşi legi ale economiei de piaţă care sunt, de regulă, mai puternice şi mai influente decât legile pozitive, „produse" de către autorităţile statului. Se poate vorbi, în contextul abordării raporturilor juridice de muncă atipice (în special a celor corporative şi a celor de serviciu), de existenţa unei tendinţe de desocializare a raporturilor juridice de muncă şi de comercializare a acestora. Astfel, dreptul muncii este afectat direct prin intermediul ingerinţei elementelor de drept public, cum ar fi cazul raporturilor juridice atipice de serviciu, şi al elementelor de drept comercial, cum ar fi cazul profesiunilor liberale. Epistemologia dreptului comercial cuprinde motivele pentru care atât faptul de comerţ, cât şi comerciantul, cele două criterii de comercialitate a unui raport juridic, tind a fi inlocuite de conceptul de *afacere*, adică de activitate organizată de o persoană, pe risc economic propriu, în intenţia de a obţine profit. Noţiunea de *afacere* include, în sensul expus aici, orice activitate ce presupune asumarea unui risc în vederea obţinerii de profit si nu numai activitatea comercială clasică. Dreptul intervine, mai întâi, pentru a stabili un minim de ordine, onestitate si securitate în relaţiile dintre liberii profesionişti şi clienţii acestora.

La nivel comunitar, profesiile liberale sunt reglementate de către Uniunea Europeană prin intermediul *Directivei 2005/36/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 07.09.2005 „Privind recunoaşterea calificărilor profesionale".*[322] Potrivit normelor comunitare, *«la profession libérale désigne toute profession exercée sur la base de qualification appropriées, à titre personnel, sous sa propre responsabilité et de façon professionnellement indépendante, en offrant des services intellectuels et conceptuel dans l'intérêt du client et du public».*

---

16.11.2000), *expertul judiciar este persoana fizică care are capacitatea de a acţiona cu discernământ, are studii superioare universitare, pregătire respectivă într-un anumit domeniu al expertizei judiciare şi a obţinut calificare de expert judiciar, este atestată în calitate de expert judiciar într-un anumit domeniu, se bucură de o bună reputaţie profesională şi activează într-o instituţie statală de expertiză judiciară sau a fost atestată, în modul stabilit, ca expert particular şi este inclusă în Registrul de stat al experţilor judiciari atestaţi.* Prin interpretarea prevedrilor pct.16 din *Regulamentul privind organizarea activităţii interpreţilor şi traducătorilor antrenaţi de Consiliul Superior al Magistraturii, de Ministerul Justiţiei, de organele procuraturii, organele de urmărire penală, instanţele judecătoreşti, de notari, avocaţi şi de executorii judecătoreşti, aprobat prin Hotărârea guvernului nr.459 din 05.08.2009* (publicat în Monitorul Oficial nr.124-126 din 14.08.2009), *interpret traducător autorizat este persoana fizică autorizată potrivit prevederilor normative în vigoare, deţinătoare a diplomei de licenţă ori echivalentă din care rezultă specializarea în limba sau limbile străine şi fără antecedente penale.*

[322] Publicată în *Official Journal L 255, 30.9.2005*, p.22-142.

Profesiile liberale, fiind abordate prin prisma respectivei definiții a serviciilor profesionale (în sensul dreptului fiscal), sunt considerate de către Eduard Boişteanu (2005, 2011) drept activități care nu cad sub incidența legislației muncii,[323] deoarece nu sunt activități subordonate (dependente) şi supuse regimului juridic al salarizării. Şi în doctrina română de drept al muncii majoritatea cercetătorilor consideră că exercitarea unei profesii liberale nu cade sub incidența reglementărilor de drept al muncii.[324] Totodată, începând cu anul 2000, se remarcă o tendință epistemologică destul de ciudată: deşi majoritatea cercetătorilor exclud raporturile corporative ale liberilor profesionişti de sub aria de acoperire a dreptului muncii, aceştia examinează aceste raporturi – uneori destul de *en detail*[325] - în cadrul studiilor în materie de drept al muncii, inclusiv în cadrul manualelor universitare destinate studenților, chiar dacă susțiun că raporturile respective fac obiectul unor alte ramuri ale sistemului dreptului.[326]

Potrivit altor opinii, cum ar fi cea exprimată de către Mădălin Niculeasa (2006), instituția profesiiilor liberale aparține, de principiu, dreptului muncii,[327] acesta afirmând, pe bună dreptate, că se impune cu prisosință necesitatea reaşezării obiectului dreptului muncii, prin înglobarea în cadrul acestuia şi a raporturilor juridice de graniță, inclusiv a raporturilor juridice ale liberilor profesionişti,[328] cu atât mai mult că la nivel comunitar se discută nu doar despre raporturile juridice de muncă atipice, ci şi despre raporturile juridice de muncă foarte atipice.[329] Categoriile de salariați antrenați în raporturi juridice de muncă foarte atipice au tendința de a fi foarte variate, de la salariați foarte puțin calificați cu contracte de muncă temporară, la liber-profesionişti înalt calificați, solicitați pe perioadă ultra-scurte, raporturi bazate pe atribuții specifice. În mod clar, situația acestor două categorii de persoane antrenate în raporturi foarte atipice diferă radical în ceea ce priveşte natura raportului juridic, deşi şi salariații foarte puțin calificați, şi liber-profesioniştii înalt calificați prestează o muncă.

Potrivit definițiilor enciclopedice, sub aspectul dreptului muncii profesia reprezintă *«совокупность приобретенных работником специальных трудовых навыков, объединяемых общим названием»*.[330] Potrivit unei alte

---

[323] Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii. Partea generală*, p.9-10; Eduard Boişteanu, *Considerații generale privind profesiunile liberale din Republica Moldova*, articol nepublicat oficial.

[324] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii, ediția a III-a*, p.5-6; Alexandru Țiclea, Constantin Tufan, *Dreptul muncii. Curs pentru uzul studenților*, p.8; Ion Traian Ştefănescu, *Dreptul muncii*, - Bucureşti, editura „Lumina Lex", 2000, p.21; Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii, ediția a III-a*, p.6-8.

[325] Ion Traian Ştefănescu, *Dreptul muncii*, p.17-21.

[326] Potrivit lui Ion Traian Ştefănescu, ar fi justificată o ramură aparte, autonomă, în cadrul sitemului general al dreptului, care să integreze toate raporturile juridice care implică prestarea unei munci – dreptul profesional (a se vedea pentru detalii: *Ion Traian Ştefănescu, Dreptul muncii*, p.24-25).

[327] Mădălin Niculeasa, *Profesiile liberale: reglementare, doctrină, jurisprudență*, p.10.

[328] *Ibidem*, p.38.

[329] A se vedea în acest sens *Raportul Eurofound "Very atypical forms of work"*, publicat pe pagina web:: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091.htm (accesat la 08.04.2011).

[330] *Трудовое право. Энциклопедический словарь*, p.364.

definiții enciclopedice, profesia reprezintă o *„activitate cu caracter permanent pe care o desfășoară cineva pe baza unei calificări; complex de cunoștințe teoretice și de deprinderi practice de un anumit gen și de un anumit grad care definesc pregătirea cuiva pentru exercitarea unei ocupații"*,[331] iar potrivit *Noului dicționar explicativ al limbii române (NODEX),* profesiunea liberă este o profesie bazată pe munca intelectuală și exercitată de persoane neaflate în serviciu plătit (scriitori, pictori etc.).[332]

Doctrina definește diferit profesiile liberale. Una din cele mai elocvente, concise și, totodată, frumoase noțiuni a profesiilor liberale, este cea a juristului francez Jean Savatier (1947), care a definit profesiunea liberală drept *„une activite intellectuelle, independante et desinteressee"*,[333] autorul evidențiind astfel trei criterii importnate care caracterizează o profesiune liberală: intelectualismul, independența și desinteresul. Constantin Tufan definește, așa cum s-a menționat în acest studiu, profesia liberală drept profesia obținută de o persoană fizică prin pregătirea profesională în cadrul sistemului de învățământ exprimată prin specialitatea însușită și care ar urma să fie exercitată, în mod liber și independent, prin orice formă de organizare fiecare (în mod individual sau prin birouri particulare), iar Mădălin Niculeasa (2006) definește profesiile liberale drept profesii reglementate care se exercită în mod independent de către persoane fizice (în mod individual sau în colectiv – în corpuri) și care au obținut în prealabil o pregătire profesională adecvată.[334] Potrivit *Enciclopediei Libere Wikipedia*, profesia liberală desemnează o ocupație intelectuală, exercitată de o persoană pe cont propriu – un liber-profesionist - care face parte, în mod obligatoriu, dintr-un ordin profesional.[335]

În literatura de specialitate se folosește atât sintagma *profesie liberală*, cât și cea de *profesie liberă*. Utilizarea sintagmei de profesie liberă este criticabilă, deoarece, *a contrario*, sugerează și posibilitatea existenței unor profesii care nu sunt libere, ceea ce ar reprezenta *muncă forțată* sau *muncă obligatorie,* cu violarea art. 4 din *Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale din 04.11.1950*[336] și dreptului constituțional la muncă, care interzic munca forțată. Potrivit art.1.5 din Statutul Uniunii Mondiale a Profesiunilor Liberale, *„les Professions Liberales constituent, au niveau international et national, un secteur economique et*

---

331 Cobeț Doina, Dima Eugenia, Faifer Florin ș.a., *Dicționar enciclopedic*, p.739.

332 *Noul dicționar explicativ al limbii române*, editura „Litera Internațional", 2002, publicat pe pagina web: http://dexonline.ro/definitie/profesiune (accesat la 08.04.2011).

333 A se vedea pagina web: http://www.pme.gouv.fr/mission-profession-liberale/contribition_CIPAV_def_PL.pdf (accesat la 08.04.2011).

334 Mădălin Niculeasa, *Profesiile liberale: reglementare, doctrină, jurisprudență*, p.38.

335 A se vedea pagina web: http://ro.wikipedia.org/wiki/Profesie_liberal%C4%83 (accesat la 08.04.2011).

336 Ratificată prin *Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr.1298 din 24.07.1997 privind ratificarea Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și a unor protocoale adiționale la aceasta* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.054 din 21.08.1999).

*social specifique*",[337] evidențiindu-se astfel și specificul social al profesiunilor liberale.

Profesiile liberale sunt guvernate de un șir de principii, cele mai importante fiind, în opinia noastră, următoarele:

a) *Sunt profesii independente.* Independența, ca și trăsătură caracteristică a profesiunilor liberale, se manifestă prin intermediul principiilor autonomiei, activității personale, principiului obținerii unui venit non-salarial (de regulă onorariu), precum și ținerii unei contabilități proprii. În acest sens, datorită regimului juridic special, profesiunile liberale sunt opozabile atât profesiunilor salarizate, cât și profesiunilor exercitate prin intermediul funcțiilor publice;

b) *Sunt profesii aflate sub un regim de drept privat special.* Regimul juridic de drept privat al profesiunilor liberale se manifestă prin intermediul faptului că ele au o natură juridică mixtă, atât de drept civil, cât și de drept al muncii, dar nu sunt prin esență de natură juridică pur comercială, deși - așa cum am menționat, - se observă o tendință de contaminare cu elemente de drept comercial a acestora. Astfel, sub aspectul naturii juridice, profesiunile liberale sunt opozabile profesiunilor clasice prin care statul își exercită puterea publică, în primul rând, profesiunii de funcționar public, dar și profesiunilor pur comerciale, cum ar fi profesiunile din domeniul afacerilor;

c) *Sunt profesii eminamente de natură intelectuală.* În cadrul exercitării profesiunilor liberale, liberii profesioniști sunt în permanentă activitate intelectuală, adesea chiar de natură cercetologică (savantă), elaborare, propunere și oferire pentru cei interesați (clienți) a unor servicii conceptualizate, de o manieră intelectuală proprie. În acest sens, activitatea titularilor unei profesiuni liberale este opozabilă titularilor profesiunilor non-intelectuale: industriale, agricole, artizanale etc.;

d) *Sunt profesii guvernate de principiul maximalismului.* Exercitarea unei profesiuni liberale presupune maxime competențe, maxime cunoștințe și maxime calități profesionale, fiind limitate posibilitățile de aplicare a principiilor clasice ale liberei concurențe, în special în ceea ce ține de posibilitatea aplicării mecanismelor de creștere a prețului serviciilor oferite clienților prin intermediul publicității. În acest sens, profesiunile liberale sunt opozabile ocupațiilor din sfera comercială tipică, guvernată de legitățile liberei concurențe, care au drept scop final o cât mai bună vandabilitate a serviciilor și produselor propuse pe piață;

---

[337] *Statuts de Union Mondiale des Professions Liberales (texte a jour au 28 Septembre 2009)*, publicat pe pagina web: http://www.umpl.com/contents/docs/statuts_fr.pdf. (acesat la 08.04.2011).

e) *Sunt profesii care urmăresc finalmente interesul social general.* În acest sens, legislația regulatorie în materia profesiunilor liberale solicită uneori titularilor profesiunilor respective prestarea unei activități dezinteresate, inclusiv gratuite (în anumite cazuri), respectarea unor reguli non-juridice, de ordin etic şi deontologic, o calitate înaltă a serviciilor prestate, primatul intereselor clientului în raport cu alte interese legale, precum şi respectarea strictă a confidențialității. Sub acest aspect, profesiunile liberale sunt opozabile profesiunilor gen business, precum şi profesiunilor gen funcție publică.

Profesiile liberale au şi un şir de trăsături specifice care, în opinia lui Mădălin Niculeasa (2006), sunt următoarele:

a) Profesiile liberale sunt eminamente activități profesionale reglementate, adică activități profesionale, prestarea cărora este restrictionată de efectuarea dovezii privind pregătirea profesională necesară exercitării profesiei respective;

b) Profesiile liberale utilizează cunoştințele şi aptitudinile dobândite în urma educației sau la locul de muncă, prin pregatire si experiență în domeniu;

c) Profesiile liberale folosesc o pregătire reglementată, adică o educație şi pregătire efectuată în scopul practicării unei profesii, ale cărei cursuri de ordin teoretic sunt completate de pregătirea şi practica profesională necesară;

d) Profesiile liberale necesită o perioada de adaptare, în sensul că practicarea acestor profesii este însoțită de continuarea pregătirii şi educației praxiologice, cunoscute drept stagiere profesională;

e) Profesiile liberale constituie o specialitate (calificare) deținută de o persoană prin studii;

f) Profesiile liberale sunt profesii exercitate de către membrii asociațiilor private/publice legalizate;

g) Profesiile liberale beneficiază de o recunoaştere profesională (calificativă), adică diplomele şi certificatele profesionale care atestă calificarea într-o anumită profesie sunt recunoscute de către o autoritate administrativă a statului, în colaborare cu organizațiile profesionale şi sunt urmate de emiterea unor licențe pentru exercitarea profesiei respective;

h) Profesiile liberale sunt supuse testului de aptitudini, adică testului pentru evaluarea competenței profesionale a solicitantului, derulat sub auspiciile autorităților competente în materie.[338]

*Statutul juridic al liberilor profesionişti.* Titularii profesiunilor liberale sunt liberii profesionişti, adică persoanele fizice care exercită o profesie liberală,

[338] Mădălin Niculeasa, *Profesiile liberale: reglementare, doctrină, jurisprudență*, p.18-19.

direct sau indirect reglementată de lege, şi care desfăşoară o activitate specializată creatoare de valoare intelectuală, şi care sunt, de regulă, constituiţi în corpuri profesionale distincte. Ca şi în cazul oricărui alt subiect, statutul juridic al liberilor profesionişti este format din totalitatea atributelor şi calităţilor prin care liberul profesionist este individualizat în cadrul societăţii, din punct de vedere al normelor juridice. Ansamblul normelor juridice care reglementează statutul juridic al liberului profesionist are drept scop exprimarea atributelor specifice ale liberului profesionist în calitate de titular al unei profesiuni din categoria profesiilor liberale. Determinarea corectă a statutului juridic al liberului profesionist implică reliefarea tuturor atributelor juridice specifice acestuia, cele mai importante fiind capacitatea juridică de muncă, drepturile şi obligaţiile, garantarea exercitării drepturilor şi executării obligaţiiilor, precum şi răspunderea liberului profesionist.

Capacitatea juridică de muncă a liberului profesionist, în calitate de atribut al statutului juridic, constă în aptitudinea acestuia de a dobândi şi exercita drepturi în practicarea profesiei liberale a cărei titular este, precum şi de a-şi asuma şi executa obligaţii în cadrul exercitării profesiei respective, prin încheierea diferitor acte juridice. În acest sens capacitatea juridică de muncă a liberului profesionist nu este o capacitate universală, ci una specială, fiind îngrădită de cadrul legal care reglementează profesia liberală titulară. Legislaţia în vigoare limitează posibilitatea liberului profesionist de a participa la raporturi juridice în contextul exercitării profesiei liberale prin stabilirea modalităţii de dobândire a statului de liber profesionist care presupune şi o autolimitare a acestuia în anumite posibilităţi care sunt, de fapt, neinterzise persoanelor care nu deţin statutul respectiv. Normele legale care reglementează regimul juridic al profesiilor liberale stabilesc, de regulă, condiţiile de bază şi modul de practicare a profesiei liberale respective, determină formele de organizare a activităţii profesionale, stabilesc limitativ genurile de activităţi care pot fi practicate de către liberul profesionist, stabilesc garanţii pentru practicarea profesiei respective, precum şi determină modul de admitere în profesie.

În unele cazuri, cum ar fi, de exemplu, practicarea profesiei liberale de avocat, legea stabileşte şi principiile pe care trebuie să se bazeze liberul profesionist în practicarea profesiei respective, unul din acestea constând în apartenenţa la corpurile profesionale care reunesc toţi titularii profesiunii liberale în cauză. Astfel, potrivit prevederilor art.10 şi art.11 din *Legea cu privire la avocatură*, poate obţine statut juridic de avocat liber-profesionist persoana care are cetăţenia Republicii Moldova, are capacitate deplină de exerciţiu, are diplomă de licenţiat în drept sau echivalentul acesteia, se bucură de o reputaţie ireproşabilă şi a fost admisă în profesia de avocat după susţinerea examenului de calificare. Pe de altă parte, exercitarea activităţii

avocatului liber-profesionist este incompatibilă cu un şir de activităţi, cum ar fi deţinerea oricărei funcţii retribuite (cu excepţia funcţiilor legate de activitatea ştiinţifică şi didactică, precum şi de activitatea în calitate de arbitru al judecăţii arbitrale (arbitrajului), cu activitatea de întreprinzător, cu activitatea de notar, precum şi cu oricare alte activităţi ce lezează demnitatea şi independenţa profesiei de avocat sau bunele moravuri.

Capacitatea juridică de muncă a liberului profesionist are şi diferenţe intraspecie, fiind diferită de la o profesie liberală la alta, nefiind identice, de exemplu, condiţiile de admitere şi de exercitare a profesiei de avocat cu profesia de medic. Totodată, un şir de condiţii fundamentale necesare obţinerii statutului juridic de liber profesionist sunt identice pentru capacitatea juridică de muncă a mai multor categorii de liberi profesionişti, cum ar fi reputaţia ireproşabilă a aspirantului la statutul juridic de liber profesionist. În orice caz, capacitatea juridică a liberului profesionist este, cu siguranţă, o capacitate juridică de muncă, în sensul că persoana titulară a unei profesii liberale urmăreşte prin aspirarea la obţinerea statutului juridic de liber profesionist, posibilitatea de a presta o anumită muncă specifică, în condiţiile legii. Totodată, este clar că nu putem afirma faptul că munca respectivă va fi prestată în beneficiul direct al unei alte persoane în calitate de angajator, deoarece în cazul tuturor categoriilor de liberi profesionişti munca prestată de către aceştia nu are caracteristicile muncii prestate în cadrul unui raport juridic de muncă tipic, fundamentat pe un contract individual de muncă.

În calitate de atribut al statutului juridic, capacitatea juridică de muncă a liberului profesionist serveşte în calitate de premisă elementară pentru a-i atribui acestuia acele drepturi subiective şi obligaţii, care decurg direct din conţinutul legii şi nu au tangenţe cu efectuarea de către acesta a unor acţiuni subiective.

*Drepturile şi obligaţiile subiective ale liberului profesionist.* Printre profesiile liberale se înscrie şi cea de medic, utilitatea socială a căreia este indiscutabilă. Prin practicarea medicinii în calitate de profesiune liberală se înţelege practicarea unei profesii dobândite de o persoană fizică prin pregătirea profesională în cadrul unei instituţii superioare de învăţământ medical, exprimată prin însuşirea specialităţii de medic şi care să fie exercitată în mod liber şi independent prin formă individuală de organizare. Medicii – liberi profesionişti pot să se constituie în corpuri profesionale distincte, să aibă un statut propriu, în virtutea caruia să fie raspunzători de acel act profesional pe care îl îndeplinesc - acordarea asistenţei medicale (prestarea serviciilor medicale). Întreaga lor activitate trebuie să fie pusă în serviciul ocrotirii sănătăţii publice, prin acordarea serviciilor de sănătate clienţilor în schimbul unui onorariu.

Principala trăsătură a drepturilor şi obligaţiilor unui liber profesionist, inclusiv şi a unui medic cu statut de liber profesionist, constă în faptul că acesta nu-şi indeplineşte anumite obligaţiuni în calitate de salariat, nu incheie cu nici un angajator public sau privat un contract individual de rnuncă, lipsind, în acest caz, un raport de subordonare clasic, necesar atunci când există un angajator şi un salariat, dar aceasta nu exclude un alt gen de subordonare, specific raporturilor juridice corporative ale liberilor profesionişti. Spre deosebire de aceiaşi avocaţi, consideraţi a avea *statutum rex* între liberii profesionişti, menţionăm, totuşi, că medicii, în calitate de liberi profesionişti pot avea în acelaşi timp atât statut juridic de persoane care exercită o profesiune liberală, cât şi statut juridic de salariaţi în cadrul unui raport juridic de muncă tipic. Medicii pot fi salariaţi în reţeaua instituţiilor medico-sanitare publice sau private, ceea ce în prezent formează regula, dar în acelaşi timp pot să-şi exercite profesiunea în cadrul unui cabinet medical particular, individual.

Modul general de exercitare a profesiunii de medic este reglementat de dispoziţiile a două legi în materie: *Legea ocrotirii sănătăţii* şi *Legea cu privire la exercitarea profesiunii de medic*. Prevederile ambelor legi se aplică deopotrivă medicilor de toate specialităţile: salariaţi ai institutiilor medico-sanitare publice, ai celor private şi medicilor care îşi exercită profesiunea pe cont propriu, în calitate de liberi profesionişti. Baza legală primară a exercitării profesiunii medicale în calitate de profesiune liberală o constituie art.8 alin.(2) din Legea ocrotirii sănătăţii, care stipulează că exerciţiul oricărei profesiuni medicale poate fi independent (libera practică) sau dependent. Principiile medicinii, ca şi profesiune liberală, sunt reglementate tot in această lege, numai că sunt incluse in diferite articole ale ei. Astfel, aceste principii sunt: libera alegere de către medic a locului şi modului de practică medicală; libera alegere a medicului de către pacient; libertatea efectuării actului medical în afara oricărei constrângeri administrative sau de altă natură. Medicul-liber profesionist, ca şi medicul-salariat, nu este în drept să realizeze acte de comerţ cu produse farmaceutice; in caz contrar, el devine incompatibil cu exercitiui profesiunii respective.

Spre deosebire de medicul-salariat, medical liber-profesionist este mai puţin supus actelor de control direct, fiindcă îşi exercită profesiunea în mod independent şi pe propria sa răspundere. Din această cauză există o necesitate acută în adoptarea unei legi speciale în materia profesiunilor liberale, care ar reglementa concret, spre deosebire de prevederile generale ale legislaţiei în vigoare, organizarea şi supravegherea exercitiului profesiunilor liberale în Republica Moldova. Atribuţiile în acest domeniu ar trebui să fie descentralizate şi date în competenţa unor structuri profesionale speciale – corpurilor profesionale ale liberilor profesionişti pe domenii profesionale aparte. Aceste structuri ar trebui să fie organizaţii profesionale, cu personalitate

juridică, apolitice şi fară scop patrimonial, care ar reprezenta interesele generale ale liberilor profesionişti pe domenii profesionale aparte. Apartenenţa tuturor liberilor profesionişti din Republica Moldova la aceste corpuri profesionale ar trebui să fie de drept, adică din ea ar trebui să facă parte toţi practicanţii profesiunilor liberale, autorizaţi în mod legal să practice o profesie liberală. În mod special este necesar de a insista asupra faptului ca nici un liber profesionist să nu fie autorizat cu dreptul de liberă practică dacă nu doreşte să fie membru al corpului profesional respectiv, cu statut special, cu totul şi cu totul diferit de acel al organizaţiilor de tip asociativ, reglementate de *Legea cu privire la asociatiile obşteşti nr.837 din 17.05.1996.*[339] Aceste corpuri profesionale trebuie sa fie investite cu dreptul de aprobare a unor coduri de deontologie, care ar trebui sa prevadă obligatiile morale specifice ale liberului profesionist.

*Raporturile juridice de muncă profesional-corporative.* În legatură cu statutul juridic al liberului profesionist, considerărn că exercitarea unei profesiuni liberale dă naştere unor raporturi juridice complexe, de diferit gen, cum ar fi raporturile dintre liberii profesionişti si clieniii lor, care nu intră în sfera dreptului muncii, ci au un caracter de raporturi juridice civile, pentru că izvorăsc din diferite contracte de prestări servicii; raporturile juridice ale corpului profesional respectiv al liberilor profesionişti şi organele statului, precum şi cu diferite organisme profesionale internaţionale în materie, raporturi care, de asemenea, nu fac obiectul dreptului muncii. Locul central, abordat în contextul obiectului studiului de faţă, îl ocupă, însă, raporturile dintre liberii profesionişti şi corpul profesional din care aceştia fac parte, raporturi care nu se încadrează în domeniul raporturilor juridice de muncă tipice, nefiind reglementate de către Codul muncii în calitate de lege-cadru în materia raporturilor de muncă tipice, dar care sunt raporturi juridice de muncă corporative, adică atipice. Concluzia respectivă este fundamentată pe mai multe elemente, unele dintre acestea regăsindu-şi tratarea inclusiv la nivel de lege. Elementul cel mai vizibil, cu nuanţe nucleice specifice oricărui raport juridic corporativ al liberilor profesionişti, îl constituie exercitarea de către corpul profesional a unor atribuţii de putere patronală limitată faţă de liberii profesionişti care fac parte din corpul profesional respectiv, atribuţii manifestate prin posibilitatea atragerii la *răspundere disciplinară* a membrilor corporativi. Astfel, potrivit prevederilor art.56 alin.(1) din *Legea cu privire la avocatură*, avocaţii sunt pasibili de atragere la răspundere disciplinară pentru acţiunile prin care se încalcă prevederile legii în cauză, normele Codului deontologic al avocatului şi prevederile altor acte normative ce reglementează activitatea avocaţilor. Răspunderea disciplinară este una din formele răspunderii juridice şi este o răspundere tipică şi aplicabilă în materia

[339] Republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.153-156BIS din 02.10.2007.

raporturilor juridice de muncă,[140] lucru menționat de către toți doctrinarii în materia raporturilor de muncă.[141] Potrivit normelor legale care reglementează raporturile juridice corporative ale avocaților, informația cu privire la *abaterile disciplinare* comise de avocat în timpul exercitării atribuțiilor profesionale, se examinează de către Comisia pentru etică şi disciplină, care este o comisie din cadrul Uniunii Avocaților, în calitatea acesteia de organ de autoadministrare al avocaților, din care fac parte toți membrii barourilor din țară. În cazul existenței unor temeiuri suficiente, comisia dispune efectuarea unui control, care se efectuează de către membrii comisiei sau se pune în sarcina baroului. Comisia pentru etică şi disciplină trebuie să solicite avocatului căruia i-a fost intentată *procedura disciplinară*, în mod obligatoriu, inclusiv *explicații în formă scrisă*. Comisia pentru etică şi disciplină poate adopta decizia de aplicarea a unei *sancțiuni disciplinare*. Legea în cauză enumeră exhaustiv toate sancțiunile disciplinare, care pot fi aplicate avocatului – liber profesionist: a) avertizarea; b) mustrarea; c) amenda; d) suspendarea activității de avocat; e) retragerea licenței. Răspunderea disciplinară a liberului profesionist este un atribut fundamental al unui raport juridic de muncă corporativ, deoarece profesiunile liberale sunt, aşa cum s-a menționat deja în doctrina de specialitate, profesii disponibile, responsabile, independente, libere, de proximitate si de contact uman direct. Ca şi atribut al raportului respectiv, răspunderea este una specifică, individuală, directă si permanentă a liberului profesionist, fiind evidentiată în cadrul raporturilor dintre liberii profesionisti si corpul profesional, şi este influențată direct de competența, calitatea prestațiilor si moralitatea membrilor corpului profesional al liberilor profesionişti.

Raporturile juridice de muncă profesional-corporative sunt raporturi atipice care apar între o persoană fizică cu statut de liber profesionist şi corpul profesional asociativ, care reuneşte toți liberii profesionişti practicanți într-un anumit domeniu, în legătură cu prestarea muncii de către liberul profesionist, sub autoritatea, controlul şi tutela corpului profesional respectiv.

---

[140] Potrivit lui Gheorghe Avornic (2010), *„răspunderea disciplinara este reglementată de normele dreptului muncii (în special, de normele Codului muncii, precum şi de statutele disciplinare sau alte acte normative pentru unele categorii de angajați), care se aplică tuturor categoriilor de angajați (muncitori, slujbaşi, funcționari publici etc.), indiferent de statutul juridic şi forma de proprietate a întreprinderilor, instituțiilor şi organizațiilor (unități), pentru încălcarea disciplinei muncii (comiterii unei abateri disciplinare), pentru care administrația întreprinderii, instituției sau organizației aplică una din sancțiunile disciplinare prevăzute de legislația muncii pentru acea categorie de angajați care a comis abaterea disciplinară."* (Gheorghe Avornic, *Tratat de teoria generală a statului şi dreptului. Volumul II*, p.302-303).

[141] În literatura juridică de drept al muncii răspunderea disciplinară este definită în mod diferit, însă autorii menționează că această formă de răspundere juridică este una *specifică dreptului muncii*. A se vedea în acest sens, Alexandru Țiclea, *Tratat de dreptul muncii,ediția a III-a*, p.748; Şerban Beligrădeanu, Ion Traian Ştefănescu, *Dicționar de drept al muncii*, p.135-139; Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii*, p.345-347. Mai mult ca atât: Sanda Ghimpu şi Alexandru Țiclea s-au expus foarte tranşant şi categoric sub acest aspect, menționând următoarele: *„caracteristica cea mai importantă, care este conformă atât răspunderii disciplinare, cât şi răspunderii materiale, constă în faptul că ambele sunt specifice dreptului muncii, aplicându-se numai în cadrul raportului juridic de muncă."* (Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii, ediția a III-a*, op.cit., p.391).

Drepturile şi obligaţiile de muncă ale liberilor profesionişti sunt, în acest context, drepturi şi obligaţii de natură corporativă necomercială, fundamentate pe calitatea de membru al liberului profesionist în cadrul corpului profesional din care acesta face parte. Deşi nu prestează o muncă în folosul direct al corpului profesional - spre deosebire de raporturile juridice de muncă tipice, - activitatea de muncă prestată de către liberul profesionist este supusă controlului şi autorităţii corpului profesional respectiv, care este în drept să aplice măsurile legale operabile, de regulă, în materia raporturilor juridice de muncă tipice, în situaţia când liberul profesionist încalcă obligaţiile sale, ale căror titular este în virtutea statutului său juridic.

Raporturile juridice de muncă profesional-corporative nu sunt raporturi juridice societare (corporative comerciale), care apar în temeiul participării subiecţilor în cadrul unor entităţi organizatorico-juridice de drept comercial cu statut de persoană juridică.[342] Raporturile juridice societare au în componenţa lor drepturi şi obligaţii juridice de natură comercială, finalitatea cărora constă în obţinerea unui profit de către membrii societăţii comerciale respective. Realizarea drepturilor societare urmăreşte direct sau indirect satisfacerea intereselor patrimoniale ale titularilor – ale membrilor societăţii comerciale în cauză. Din aceste considerente raporturile juridice societare sunt, întotdeauna, raporturi de natură comercială, spre deosebire de raporturile juridice de muncă corporative ale liberilor profesionişti, elementrul patrimonial al cărora nu este primar; în cadrul relaţiei *liberul profesionist – corpul profesional* trebuie să primeze în primul rând componenta socială şi numai mai apoi componenta economică.[343] Raporturile juridice de muncă corporative ale liberilor profesionişti urmăresc, ca şi finalitate, stabilitatea şi menţinerea statutului liberului profesionist, prin intermediul autorităţii exercitate de către corpul profesional respectiv al liberilor profesionişti asupra exercitării activităţii - care nu este altceva decât o prestare a unei munci, – de către liberii profesionişti care fac parte din cadrul corpului profesional. Autoritatea în cauză urmăreşte modul în care corpul profesional este abilitat să admită o persoană în rândul membrilor corpului profesional, să ţină evidenţa membrilor, să gestioneze pregătirea şi perfecţionarea profesională a linberilor profesionişti, inclusiv formarea iniţială pentru solicitanţii de obţinere a statului juridic de liber profesionist, să asigure modalitatea de susţinere a probelor pentru admitere, să elaboreze bunele practici profesionale pentru liberii profesionişti şi să controleze respectarea

---

[342] Despre raporturile juridice societare a se vedea mai mult în *Ломакин Д.В., «Корпоративные правоотношения: Общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах»*, - Москва, издательство «Статут», 2008 г., *Зурабян Артур Акопович, «Корпоративные правоотношения как вид гражданских правоотношений»*, дисс. к.ю.н.:12.00.03, - Москва, 2008 г., 219 с., РГБ ОД.

[343] Trebuie să recunoaştem, totuşi, că în contextul mamonizării valorilor ne lovim de o inversare a priorităţilor, inclusiv în rândul liberilor profesionişti, în sensul că aceştia îşi fundamentează din ce în ce mai mult prezenţa în mediul economic, micşorând sau eliminând chiar prezenţa în mediul social.

acestora, precum şi să sancţioneze disciplinar liberii profesionişti care nu respectă prevederile legale şi corporative în domeniu, inclusiv să le retragă statutul de liber profesionist şi să-i excludă din rândul corpului profesional respectiv, ceea ce duce şi la stingerea raporturilor juridice de muncă corporative ale liberilior profesionişti.

### *§5. Raporturile juridice de muncă ale funcţionarilor şi demnitarilor publici*

O categorie extinsă de raporturi juridice de muncă atipice o formează raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici şi raporturile de exercitare a funcţiei ale persoanelor care deţin funcţii de demnitate publică. Raporturile în cauză au făcut şi continuă să facă obiectul unor dezbateri interesante în literatura de specialitate din domeniul dreptului muncii, precum şi din domeniul dreptului administrativ, dar şi sub aspectul aplicabilităţii praxiologice a normelor juridice, care reglementează raporturile respective de prestare a muncii de către funcţionarii şi demnitarii publici.

Sub aspectul istoricului regelementărilor în materia regimului juridic al funcţiei publice şi cel al statutului juridic al titularului funcţiei în cauză - a funcţionarului public, - abordarea raporturilor respective a cunosciut trei modalităţi, începând cu declararea independenţei Republicii Moldova. Într-o primă abordare, raporturile juridice de prestare a muncii de către funcţionarii publici erau raporturi juridice de muncă clasice, tipice, nedifirenţiindu-se sub nici un fel de raporturile juridice de muncă ale celorlalţi salariaţi. Ulterior raporturile de prestare a muncii de către funcţionarii publici au fost, odată cu adoptarea *Legii serviciului public nr.443 din 04.05.1995*,[344] - care a fost, ca atare, prima reglementare specială în materie de funcţie publică din Republica Moldova, - considerate drept raporturi de muncă, generate de contractele individuale de muncă încheiate cu funcţionarii publici, dar care aveau unele semne particulare, cunoscute drept trăsături caracteristice ale raporturilor juridice de muncă ale funcţionarilor publici. În fine, la moment raporturile juridice de prestare a muncii de către funcţionarii publici sunt considerate de către legiuitor - în urma adoptării *Legii cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr.158 din 04.07.2008* şi a *Legii cu privire la statutul persoanelor cu funcţii de demnitate publică nr.199 din 16.07.2010*,[345] drept raporturi de serviciu, care nu sunt grefate pe un contract individual de muncă.

I. Prima etapă – cea de abordare de către legiuitor a raporturilor de muncă ale funcţionarilor publici drept raporturi juridice de muncă clasice, - a durat de la adoptarea *Declaraţiei de Independenţă a Republicii Moldova din*

[344] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.61 din 02.11.1995.
[345] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.194-196 din 05.10.2010.

*27 august 1991,* aprobată prin Legea nr.691 din 27.08.1991 şi până la 1 ianuarie 1996, odată cu intrarea în vigoare a Legii serviciului public nr.443 din 04.05.1995. În cadrul acestei perioade raporturile juridice de muncă ale persoanelor angajate în cadrul autorităţilor publice cădeau sub incidenţa completă a legii-cadru în materia raporturilor juridice de muncă – a Codului muncii al R.S.S.Moldoveneşti din 25 mai 1973, nefiind cunoscute nici de către legiuitor, nici de către doctrina autohtonă şi nici de către practica judiciară în domeniu sintagmele de *funcţie publică* şi de *funcţionar public,* legislaţia muncii utilizând în perioada respectivă o noţiune aparte – cea de *slujbaş.* Însă conceptul de slujbaş nu includea numai persoanele angajate într-o funcţie publică, ci toţi salariaţii, cu excepţia muncitorilor şi membrilor gospodăriilor agricole colective, cunoscuţi drept *colhoznici.*[346] Potrivit prevederilor art.1 din vechiul Cod al muncii, codul respectiv reglementa raporturile de muncă ale tuturor muncitorilor şi slujbaşilor, având menirea să apere drepturile în materie de muncă ale tuturor muncitorilor şi slujbaşiolr, deci şi ale funcţionarilor din administraţia publică, iar realizarea dreptului la muncă atât al muncitorilor, cât şi al slujbaşilor se realiza, potrivit prevederilor art.2 din Cod, prin intermediul încheierii contractelor de muncă cu o întreprindere, instituţie sau organizaţie. Şi muncitorii, şi slujbaşii erau consideraţi, în virtutea art.16 din Codul muncii, drept *lucrători,* cu aceştia încheindu-se un contract individual de muncă în formă verbală.[347] Aşa cum menţionau şi autorii *Comentariului asupra Codului muncii al R.S.S.Moldoveneşti,* sarcina Codului respectiv consta în reglementarea juridică a raporturilor de muncă ale tuturor muncitorilor şi slujbaşilor, independent de faptul dacă aceştia se află în raporturi juridice de muncă cu întreprinderi, instituţii şi organizaţii de stat, cooperative sau obşteşti.[348] Deşi în anul 1993 în Codul muncii au fost introduse, prin intermediul *Legii nr.1315 din 02.04.1993,*[349] o serie de modificări esenţiale, legislaţia muncii a continuat să reglementeze - potrivit art.3 în redacţie nouă din Cod, - relaţiile de muncă ale salariaţilor angajaţi la întreprinderile, instituţiile şi organizaţiile de pe teritoriul Republicii Moldova, indiferent de tipul de proprietate şi forma de gospodărire, inclusiv relaţiile de muncă din gospodăriile ţărăneşti (de fermier). Legislaţia muncii (cu excepţia normelor şi regulilor privind protecţia muncii) nu se extindea numai asupra persoanelor care

---

[346] În perioada respectivă, până la desfiinţarea oficială a gospodăriilor agricole colectiva –a colhozurilor, - munca membrilor gospodăriilor respective era reglementată, potrivit prevederilor art.3 din Codul muncii din 25.05.1973, de către statutele colhozurilor, care se adoptau pe baza Statutului model al colhozurilor şi în conformitate cu el.

[347] *Contractul de muncă este înţelegerea între lucrător şi întreprindere, instituţie, organizaţie, prin care lucrătorul se obligă să presteze o muncă după o anumită specialitate, calificare sau la un anumit post, subordonându-se ordinii interioare de muncă, iar întreprinderea, instituţia, organizaţia se obligă să plătească lucrătorului salariul şi să-i asigure condiţiile de muncă, prevăzute de legislaţia muncii, de contractul colectiv şi de înţelegerea părţilor (art.16 din Codul muncii din 25.05.1973).*

[348] *Комментарии к Кодексу законов о труде Молдавской ССР*, отв.ред. Негру Ф.П., Петров В.Н., p.8.

[349] Publicată în Monitorul Oficial nr.005 din 01.05.1993.

desfăşurau activitate particulară de antreprenoriat fără a folosi munca salariată. În acest sens, legislaţia muncii din Republica Moldova, din perioada care a urmat imediat după declararea independenţei statului, a continuat să aplice aceiaşi regulă unitară (din perioada fostei U.R.S.S.), în ceea ce ţine de reglementarea raporturilor juridice de muncă ale tuturor persoanelor angajate, inclusiv şi a celor angajate în cadrul autorităţilor publice.

În perioada sovietică regula era identică celei aplicate şi în anii 1991 – 1996 în Republica Moldova, de unde aceasta a fost, de altfel, şi preluată. Însă în perioada interbelică, când Basarabia era parte componentă a Regatului României, regula aplicată în materia raporturilor de muncă ale funcţionarilor publici era diferită de cea din perioada sovietică. Astfel, prevederile *Legii asupra contractelor de muncă din 1929* nu se aplicau raporturilor de muncă ale funcţionarilor publici, munca acestora fiind reglementată prin intermediul unor acte speciale. Aşa cum menţiona E.Cristoforeanu (1937), *„...legea se aplică tuturor întreprinderilor comerciale sau industriale, fie că au caracter public, fie că au caracter particular, exceptându-se numai salariaţii publici, care deţin o parte din suveranitatea statului şi al căror regim este fixat prin statutul funcţionarilor publici"*.[350] În literatura românească interbelică de drept administrativ funcţionarul public a fost definit de către Anibal Teodorescu (1929) drept acea persoană care în schimbul unei remuneraţii îndeplineşte sau colaborează la îndeplinirea unui serviciu public de pe lângă o administraţie publică. Menţionăm, că potrivit legislaţiei interbelice care reglementa statutul funcţionarilor publici, era considerat funcţionar public era orice cetăţean român care îndeplinea un serviciu public permanent (civil şi eclesiastic) la stat, judeţ, comună sau la instituţiile a căror buget era supus aprobării de către Parlament, Guvern, consiliile judeţene sau consiliile comunale, angajat în funcţie pe baza unui *act de numire*, care era considerat în doctrina din perioada respectivă drept fundament al funcţiei publice. În literatura de specialitate interbelică abordarea administrativistă, potrivit căreia un funcţionar public îndeplinea, prin definiţie, un serviciu public şi prin urmare trebuiau excluşi din categoria acestora funcţionarii care „muncesc numai cu braţele", a fost vehement combătută. Acelaşi E.Cristoforeanu (1937) menţiona că o astfel de abordare este *„totalmente greşită, bazată pe o eronată interpretare a noţiunii de serviciu public"*.[351]

II. Cea de a doua etapă de reglementare a muncii prestate de către funcţionarii publici se încadrează în interiorul perioadei cuprinse între 1 ianuarie 2006, de la ziua punerii în aplicare a Legii serviciului public, şi până la data de 1 ianuarie 2009 – data de punere în aplicare a ultimei legi în materie de serviciu public, - a Legii cu privire la funcţia publică şi statutul

[350] E.Cristoforeanu, *Teoria generală a contractului individual de muncă*, p.47
[351] *Ibidem*, p.49.

funcționarului public. Reglementările cuprinse în Legea 443/1995 au fost primele reglementări speciale în materie de funcție publică din istoria contemporană a Republicii Moldova. Legea definea mai multe entități noi pentru legislația, dar și pentru doctrina în materie din Republica Moldova, cum ar fi *serviciul public*, *funcția publică*, *funcția de demnitate publică*, *persoana cu funcție de răspundere* și, abordată în contextul studiului de față, cea mai importantă entitate – cea de *funcționar public*. Astfel, potrivit prevederilor art.1 din Lege, serviciul public reprezenta totalitatea autorităților publice și activitatea persoanelor ce ocupau posturi în aparatul acestor organe, îndreptată spre realizarea împuternicirilor acestor autorități în scopul dezvoltării economiei, culturii, sferei sociale, promovării politicii externe, apărării ordinii de drept și asigurării securității naționale, ocrotirii drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, iar funcționarul public reprezenta persoana fizică care ocupa o funcție de stat remunerată și care dispunea de ranguri și grade, stabilite în conformitate cu legea. Funcția publică însemna unitatea primară a autorității publice, care determina locul și rolul cetățeanului în munca socială în sistemul serviciului public, drepturile și obligațiile, precum și exigențele față de pregătirea lui profesională.

Abordate prin prisma prevederilor Legii 443/1995, persoanele care dețineau funcții cu caracter public erau divizate în trei categorii: persoane cu statut de funcționari publici, asupra cărora se extindeau completamente prevederile legii; persoane parțial asimilate funcționarilor publici, asupra cărora prevederile legii se extindeau în parte și numai în măsura în care activitatea acestora nu era reglementată prin acte legislative special privind statutul lor juridic; persoane care dețineau un șir de funcții în cadrul diferitor autorități ale statului, asupra cărora prevederile legii nu se extindeau. Din prima categorie făcea parte un cerc extrem de vast de persoane, prevederile legii extinzându-se asupra persoanelor fizice care dețineau funcții publice în cadrul autorităților, și anume în cadrul aparatului Parlamentului, aparatului Președintelui Republicii Moldova, Cancelariei de Stat, Secretariatului Curții Constituționale, Centrului pentru Drepturile Omului, aparatului și unităților Curții de Conturi, aparatului Consiliului Superior al Magistraturii, aparatelor autorităților publice centrale constituite de către Președintele Republicii Moldova, Parlament sau Guvern, conducerii Academiei de Științe a Moldovei, aparatului Consiliului Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică și celui al Agenției pentru Inovare și Transfer Tehnologic, conducerii și aparatului Consiliului Național pentru Acreditare și Atestare, Academiei de Administrare Publică de pe lîngă Președintele Republicii Moldova, structurilor reprezentative ale Republicii Moldova în organismele internaționale la care Republica Moldova este parte, aparatelor centrale și unităților teritoriae ale ministerelor, departamentelor și ale altor

autorităţi publice centrale de specialitate, aparatelor şi unităţilor teritoriale ale departamentelor şi ale altor organe ale administraţiei publice din subordinea autorităţilor publice centrale de specialitate, organelor centrale şi unităţilor teritoriale ale Serviciului de Stat de arhivă, autorităţilor administraţiei publice locale, direcţiilor şi secţiilor lor autonome, organelor instanţelor judecătoreşti, procuraturii, serviciului diplomatic, serviciului fiscal, Centrului pentru Combaterea Crimelor Economice şi Corupţiei, inspectoratelor de stat, controlului vamal, securităţii statului, organelor de interne, organelor apărării, precum şi asupra persoanelor care deţineau funcţii publice în autorităţile publice respective, a căror activitate nu era reglementată prin acte legislative speciale privind statutul juridic al acestor autorităţi publice. Din cea de a doua categorie – a persoanelor parţial asimilate funcţionarilor publici, - făceau parte judecătorii, procurorii, locţiitorii şi ajutorii acestora, ofiţerii de urmărire penală, colaboratorii serviciului diplomatic, serviciului fiscal, gărzii financiare, din organele controlului vamal, securităţii statului, din organele de interne, precum şi militarii. Din cea de a treia categorie de persoane, asupra cărora prevederile Legii 443/1995 nu se extindeau, făceau parte Preşedintele Republicii Moldova, deputaţii în Parlament, membrii Guvernului, judecătorii Curţii Constituţionale, membrii Curţii Supreme de Justiţie, membrii Consiliului Superior al Magistraturii, consilierii autorităţilor administraţiei publice locale şi primarii. Statutul juridic al acestora era stabilit de Constituţie şi de alte legi.

Ocuparea unei funcţii publice se efectua prin intermediul angajării, numirii, alegerii sau concursului, care se efectuau de autoritatea publică în cadrul căreia persoana urma, aşa cum menţionau prevederile art.14 alin.(5) din Lege, *să lucreze*, adică să presteze o muncă în folosul autorităţii publice angajatoare, încadrarea efectuându-se prin intermediul încheierii unui *acord individual de muncă*, prin emiterea unei hotărîri (decizii, dispoziţii) sau prin emiterea unui ordin de angajare.[352] Prevederea ce vizează încheierea aşa-zisului "acord individual de muncă" era una deficitară, cu atât mai mult cu cât alte prevederi din Legea 443/1995 utilizau deja formularea juridică adecvată şi corectă, şi anume sintagma *contract individual de muncă*.[353]

---

[352] *„Încadrarea în serviciul public se efectuează prin încheierea unui acord individual de muncă, prin emiterea unei hotărîri (decizii, dispoziţii) sau a unui ordin"* (art.17 din Legea serviciului public).

[353] Astfel, potrivit prevederilor art.25 alin.(6), "funcţionarilor publici al căror *contract individual de muncă* a fost desfăcut în condiţiile art.28 alin.(1) lit.h) li se păstrează garanţiile sociale şi compensaţiile prevăzute în prezentul articol", iar potrivit prevederilor art.28 "Temeiurile încetării serviciului public", *"(1) Încetarea serviciului public are loc în temeiul şi în modul stabilit de legislaţia muncii. Serviciul public încetează şi în cazul: a) neexecutării obligaţiilor prevăzute la art. 10 alin. (2); b) încălcării restricţiilor prevăzute la art. 11 alin. (3); c) comiterii încălcărilor enumerate la art. 30 alin. (4); d) nerespectării exigenţelor speciale prevăzute la art.12; e) refuzului de a depune jurămîntul, prevăzut la art. 15; f) pierderii cetăţeniei Republicii Moldova; g) expirării împuternicirilor în funcţia publică; h) desfacerii contractului individual de muncă în legătură cu schimbarea conducătorilor autorităţii publice, a persoanelor care deţin funcţiile prevăzute la art.14 alin. (8). (2) Încetarea serviciului public în cazurile prevăzute la alin.(1) lit. a), b), c), d), e), f), g) şi h) are loc prin desfacerea contractului individual de muncă, la iniţiativa autorităţii publice. (3) Desfacerea contractului individual de muncă în cazurile prevăzute la alin. (2) se efectuează de autoritatea publică de a cărei competenţă ţine încadrarea funcţionarului în serviciul public."*

Potrivit art.2 din Legea 443/1995, raporturile de muncă ale funcționarilor publici, nereglementate prin prevederile Legii serviciului public, cădeau sub incidența reglementărilor conținute în legislația muncii, inclusiv în Codul muncii, în calitatea acestuia de lege-cadru în materia raporturilor de muncă. În acest sens legiuitorul a stabilit o regulă importantă privind corelația dintre prevederile Legii 443/1995 (lege specială în materia raporturilor juridice de muncă ale funcționarilor publici), şi prevederile generale ale legislației muncii, şi anume regula aplicării subsidiare a legislației muncii în materia raporturilor de muncă ale funcționarilor publici. Este evident, că natura raporturilor juridice de muncă ale funcționarilor publici, care cădeau sub incidența prevederilor Legii serviciului public, nu era identică cu natura raportului juridc de muncă al unui salariat fără statut special, adică fără statut de funcționar public sau de funcționar asimilat statutului juridic al funcționarului public.

În doctrina dreptului administrativ, precum şi în doctrina de contencios administrativ, raporturile juridice apărute în urma încadrării în muncă a unui funcționar public erau considerate raporturi de drept administrativ, dar nu raporturi juridice de muncă. Opinia dată era fundamentată pe prevederile unei legi speciale în materie de contencios administrativ - *Legea contenciosului administrativ nr.793 din 10.02.2000*,[354] care pentru prima dată în istoria Republicii Moldova a definit conceptul de *contract administrativ*. Potrivit prevederilor art.2 din Legea 793/2000, contractul administrativ reprezintă contractul încheiat de autoritatea publică, în virtutea prerogativelor de putere publică, având ca obiect administrarea şi folosirea bunurilor proprietate publică, executarea lucrărilor de interes public, prestarea de servicii publice, precum şi *activitatea funcționarilor publici care reiese din relațiile de muncă* reglementate de statutul juridic al acestora. În virtutea definiției în cauză în doctrina de contencios administrativ s-a menționat, cu privire la contractele individuale de muncă ale funcționarilor publici, că acestea sunt asimilate contractelor administrative.[355] Chiar dacă nu putem fi de acord cu o astfel de opinie, menționăm totuşi faptul, că autorii nu consideră contractul individual de muncă al funcționarului public drept un contract administrativ, ci asimilează contractul în cauză celui administrativ, ceea ce ne face să tragem concluzia că însăşi autorii în cauză recunosc faptul că acest contract - privit exclusiv prin prisma dreptului administrativ, - poate fi considerat, în cel mai bun caz, un contract administrativ atipic, nicidecum unul tipic. Totodată, considerăm absolut nefondată şi lipsită de suport juridic temeinic opinia Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova, potrivit căreia atingerile aduse unor drepturi la muncă ale funcționarilor publici, drepturi care rezultă

[354] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.57-58 din 18.05.2000.
[355] Valeriu Zubco, Anastasia Pascari, Gheorghe Cretu, *Contenciosul* administrativ, - Chişinău, editura „Cartier", 2004, p.93.

din relaţiile lor de muncă (!), nu derivă dintr-un contract individual de muncă (!!) , ci dintr-un act emis de căptre o autoritate publică, în virtutea reglementărilor conţinute în art.5 din Legea contenciosului administrativ, potrivit cărora pot fi subiecţi cu drept de sesizare în contenciosul administrativ inclusiv funcţionarii publici care se consideră vătămaţi într-un drept al lor, recunoscut de lege, de către o autoritate publică, printr-un act administrativ.[356] Chiar dacă abordăm contractul individual de muncă al funcţionarului public prin prisma exclusivistă a Legii contenciosului administrativ, potrivit normelor căreia contractul individual de muncă este asimilat contractului administrativ, acest fapt nu transformă contractul respectiv în *actum desuetus*. Numai natura raporturilor juridice de muncă generate de contractul în cauză conferă raportului respectiv calitatea de raport de muncă atipic, dar nu raport de muncă tipic. Cu atât mai mult, cu cât în conţinutul *Contractului-model individual de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.345 din 23.03.2005*,[357] se menţiona în mod direct faptul că acest contract se încheie de către autoritatea publică şi funcţionarul respectiv, conducîndu-se atât de prevederile Legii serviciului public, cât şi de cele ale articolelor 45-94 din Codul muncii.

III. Cea de a treia etapă de regularizare a muncii prestate de către funcţionarii publici şi persoanele asimilate acestora, este etapa *raporturilor de serviciu,* reglementate prin intermediul Legii cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr.158 din 04.07.2008, care a fost pusă în aplicare cu începere de la 1 ianuarie 2009. Şi Legea 158/2008, ca şi actul legislativ precedent în materie de funcţie publică (Legea 443/1995), definesc *serviciul public*, *funcţia publică* şi *funcţionarul public*. Astfel, serviciul public, potrivit prevederilor art.2 din Lege, este o activitate de interes public, organizată şi desfăşurată de către o autoritate publică. Spre deosebire de vechile reglementări în materie, autorităţile publice nu mai sunt încadrate juridic în conceptul de serviciu public, legea separând astfel entitatea de autoritate publică de cea de serviciu public. În opinia noastră, abordarea respectivă este, sub aspect conceptual, o abordare corectă, deoarece orice serviciu, inclusiv serviciul public, presupune o activitate - dar nu o structură organizatorică (organ), - constând în acţiunea de a servi, a presta o muncă în folosul sau în interesul cuiva. Funcţia publică constă, potrivit legii, în ansamblul atribuţiilor şi obligaţiilor stabilite în temeiul legii în scopul realizării prerogativelor de putere publică. Astfel, conceptul de funcţie publică se deosebeşte de definiţia anterioară. Potrivit vechilor reglementări în materie, sensul funcţiei publice consta în unitatea primară a autorităţii

---

[356] A se vedea pct.23 din Hotărârea Plenului Curţii Supreme de Justiţie nr.27 din 24.12.2001 *„Cu privire la practica aplicării de către instanţele judecătoreşti a unor prevederi ale Legii Contenciosului administrativ"* (publicată în Buletinul Curţii Supreme de Justiţie nr.4-5/2002).

[357] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.55-58 din 08.04.2005

publice. Funcționarul public, potrivit prevederilor noii legi, reprezintă o persoană fizică numită, în condițiile Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, într-o funcție publică, definiție care nu a suferit careva schimbări conceptuale în comparație cu definiția funcționarului public din Legea 443/1995, deja abrogată.

La fel ca și în cazul vechilor reglementări în materie, persoanele care dețin funcții cu caracter public pot fi divizate, prin prisma Legii 158/2008, în trei categorii: funcționari publici, asupra cărora se extind prevederile Legii 158/2008; funcționari publici cu statut special, asupra cărora prevederile legii vizate se aplică complementar și numai în partea în care statutul lor nu este reglementată prin legi speciale; persoane care exercită funcții de demnitate publică, statutul juridic al cărora este reglementat prin intermediul unei legi speciale – Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică nr.199 din 16.07.2010, - și asupra cărora prevederile Legii 158/2008 nu se extind.

Dețin statut juridic de funcționar public tipic funcționarii publici din cadrul a 24 autorități publice.[358] Din cea de a doua categorie de funcționari publici – funcționari cu statut special – fac parte colaboratorii serviciului diplomatic, serviciului vamal, ai organelor apărării, securității naționale și ordinii publice, precum și ai altor categorii de servicii și organe speciale, stabilite prin legi speciale. Spre deosebire de funcționarii publici, în cazul persoanelor cu funcții de demnitate publică legea numește direct categoriile de demnitari publici, fără specificarea autorităților respective.[359]

[358] Este vorba despre funcționarii angajați de către Secretariatul Parlamentului; aparatul Președintelui Republicii Moldova; Cancelaria de Stat; aparatul Consiliului Superior al Magistraturii; secretariatul Curții Constituționale; aparatul Curții Supreme de Justiție; Centrul pentru Drepturile Omului; aparatul și unitățile Curții de Conturi; aparatul Comisiei Electorale Centrale; aparatul Academiei de Științe a Moldovei; aparatul Consiliului Național de Acreditare și Atestare; aparatele altor autorități publice instituite de către Parlament, Președintele Republicii Moldova sau Guvern; autoritățile administrației publice centrale de specialitate și alte autorități administrative (aparatele centrale, serviciile publice desconcentrate, alte organe ale administrației publice din subordinea autorităților administrației publice centrale de specialitate); aparatele autorităților administrației publice locale, ale unității teritoriale autonome cu statut special și serviciile descentralizate ale acestora; aparatele instanțelor judecătorești, procuraturii, organele serviciului diplomatic, vamal, organele apărării, securității naționale și ordinii publice (persoanele care dețin funcții publice în autoritățile publice enumerate, a căror activitate nu este reglementată prin acte legislative speciale).

[359] Au statut juridic de persoane cu funcții de demnitate publică Președintele Republicii Moldova; Președintele Parlamentului; Prim-ministrul; Prim-vicepreședintele Parlamentului; Vicepreședintele Parlamentului; Prim-viceprim-ministrul; Viceprim-ministrul; președinții comisiilor permanente ale Parlamentului; vicepreședinții comisiilor permanente ale Parlamentului; președinții fracțiunilor parlamentare; membrii Biroului permanent al Parlamentului; secretarii comisiilor permanente ale Parlamentului; deputații în Parlament; miniștrii; viceminiștrii; Guvernatorul (Başcanul) Unității teritoriale autonome Găgăuzia; Președintele Adunării Populare a Unității teritoriale autonome Găgăuzia; vicepreședinții Adunării Populare a Unității teritoriale autonome Găgăuzia; președinții comisiilor permanente ale Adunării Populare a Unității teritoriale autonome Găgăuzia; Prim-vicepreședintele și vicepreședinții Comitetului Executiv al Unității teritoriale autonome Găgăuzia; Primarul General al municipiului Chișinău; primarii; viceprimarii; Președintele Consiliului municipal Chișinău; președinții și vicepreședinții raioanelor; ambasadorii extraordinari și plenipotențiari; reprezentanții permanenți sau delegații pe lîngă organismele internaționale; consulii generali; directorii generali (directorii) autorităților administrative centrale; Președintele, judecătorii, judecătorii asistenți ai Curții Constituționale; Președintele, membrii ai Consiliului Suprem al Magistraturii cu activitatea de bază în Consiliu; Președintele, vicepreședinții, judecătorii Curții Supreme de Justiție; președinții, vicepreședinții, judecătorii curților de apel; Președinte, vicepreședinții, judecătorii Curții de Apel Economice; președinții, vicepreședinții, judecătorii judecătoriilor; Procurorul General, prim-adjunctul Procurorului General, adjuncții Procurorului General, procurori de toate nivelurile; Directorul Centrului pentru Drepturile Omului; avocații parlamentari;

Astfel, după numărul total al subiecților, titularii statutului juridic de funcționar public tipic sunt cei mai numeroși, deoarece în categoria dată sunt încadrate toate persoanele care prestează o muncă (exercită o activitate) de natura funcției publice, așa cum este definită aceasta prin intermediul legii. Potrivit art.30 din Legea 158/2008, toți funcționarii publici se află în raporturi de serviciu cu autoritatea publică angajatoare, raporturi generate de actul administrativ de numire în funcția publică. Acesta are formă scrisă și conține temeiul legal al numirii, referința la una din modalitățile de ocupare a funcției publice, numele funcționarului public, funcția publică, data de la care acesta urmează să exercite funcția publică, drepturile salariale, perioada de probă, după caz, alte componente necesare, stabilite de legislație. Cea de a doua categorie de subiecți – funcționarii publici cu statut special, - formează totalitatea persoanelor angajate în funcții publice speciale, statutul juridic al funcționarilor respectivi, la fel ca și regimul juridic al funcției, fiind reglementat prin intermediul unor legi speciale. În acest sens, dacă urmăm logica stabilită de către legiuitor, raporturile juridice apărute între funcționarul respectiv și autoritatea publică specială angajatoare, nu sunt raporturi grefate pe un act administrativ, de natura celui menționat în art.30 din Legea 158/2008, ci raporturi juridice grefate pe un act juridic diferit de actul administrativ clasic. În majoritatea cazurilor este vorba despre un izvor general, generator al raporturilor respective – contractul individual de muncă, așa cum stipulează reglementările speciale în materie. Astfel, potrivit Legii serviciului în organele vamale nr.1150 din 20.07.2000, angajarea în serviciu în organele vamale este benevolă și se face în bază de *contract individual de muncă* (art.5 alin.(2); potrivit prevederilor Legii cu privire la poliție nr.416 din 18.12.1990, angajarea, transferarea și concedierea din poliție se efectuează în conformitate cu Legea cu privire la poliție, Codul muncii și alte acte legislative se aplică în măsura în care nu contravin legii în cauză; potrivit prevederilor *Legii privind Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova nr.753 din 23.12.2009*,[360] personalul Serviciului este încadrat, în bază de contract, cu militari care îndeplinesc serviciul militar și

---

Președintele, vicepreședinții, membrii Curții de Conturi; Directorul, directorii adjuncți ai Serviciului de Informații și Securitate; Președintele, vicepreședinții, secretarul Comisiei Electorale Centrale; Președintele, membrii Consiliului Coordonator al Audiovizualului; Președintele, vicepreședinții, membrii Comisiei Naționale a Pieței Financiare; Guvernatorul, prim-viceguvernatorul, viceguvernatorii Băncii Naționale a Moldovei; Directorul general, directoi ai Agenției Naționale pentru Reglementare în Energetică; Directorul, directorii adjuncți ai Agenției Naționale pentru Reglementare în Comunicații Electronice și Tehnologia Informației; Directorul general, directorii generali adjuncți ai Agenției Naționale pentru Protecția Concurenței; șefii, șefii adjuncți ai oficiilor teritoriale ale Cancelariei de Stat; Directorul, directorii adjuncți ai Serviciului de Protecție și Pază de Stat; Directorul, directorii adjuncți ai Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal; Șeful Centrului Serviciului Civil; Președintele, prim-vicepreședintele, vicepreședinții, Secretarul științific general al Academiei de Științe a Moldovei; Președintele, vicepreședinții, Secretarul științific al Consiliului Național pentru Acreditare și Atestare; Șeful Serviciului de Stat de Curieri Speciali; Directorul general al Companiei Naționale de Asigurări în Medicină; Președintele Casei Naționale de Asigurări Sociale; Directorul Serviciului de Stat de Arhivă, precum și Agentul guvernamental – reprezentant al Guvernului Republicii Moldova la Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

[360] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.156 din 31.12.2009

cu salariaţi civili (art.14 alin.(1); potrivit prevederilor *Regulamentului cu privire la modul de îndeplinire a serviciului special în cadrul Serviciului Protecţiei Civile şi Situaţiilor Excepţionale,* aprobat prin hotărârea guvernului nr.461 din 24.03.2008,[361] angajarea în cadrul Serviciului se efectuează în bază de *contract individual de muncă*, încheiat în conformitate cu legislaţia în vigoare (pct.36); potrivit prevederilor *Legii cu privire la statutul militarilor nr.162 din 22.07.2005,*[362] toţi cetăţenii Republicii Moldova care au împlinit vîrsta de 18 ani au drepturi egale la încadrare în serviciul militar prin contract; potrivit prevedrilor Legii cu privire la sistemul penitenciar nr.1036 din 17.12.1996, în sistemul penitenciar pot fi angajaţi, pe bază de contract, cetăţeni ai Republicii Moldova care au împlinit vîrsta de 18 ani, nu au fost anterior condamnaţi, cu un comportament demn în societate, apţi conform calităţilor personale, studiilor şi stării de sănătate să îndeplinească sarcinile de serviciu (art.18 alin.(1).

Raporturile juridice de prestare a muncii ale persoanelor cu funcţii de demnitate publică sunt, potrivit prevederilor art.6 din Legea 199/2010, *raporturi de exercitare a funcţiei*. Raporturile în cauză sunt generate, în cazul în care ocuparea funcţiei are loc prin intermediul mecanismelor electorale, de către mandatul validat de către autoritatea competentă în materie, iar în cazul în care ocuparea funcţiei are loc prin numire, în calitate de izvor al apariţiei raportului apare actul de numire. În ambele situaţii, potrivit prevederilor legale în materie, izvorul de apariţie a raportului juridic de prestare a muncii de către demnitarii publici este noncontractual, în sensul, că actul juridic generator al raportului respectiv este un act de natură unilaterală, emanat de către un subiect cu autoritate publică, care îşi asumă astfel calitatea de autoritate angajatoare a demnitarului public respectiv. În situaţia dată raportul juridic de exercitare a funcţiei de demnitate publică este un raport juridic de muncă, deoarece finalitatea urmărită de către ambii participanţi la raportul respectiv – atât de către demnitarul public, cât şi de autoritatea angajatoare, – implică prestarea unei munci specifice de către persoana aleasă sau numită în funcţia de demnitate publică, în folosul direct sau indirect al autorităţii angajatoare.

Nefiind, totuşi, generat de către un contract individual de muncă, raportul de muncă al demnitarului public nu este un raport juridic de muncă tipic, grefat pe un contract individual de muncă, ci un raport juridic de muncă atipic, sursa acestuia fiind extracontractuală. Calificarea raportului de exercitare a funcţiei de demnitate publică drept raport juridic de muncă atipic este fundamentată pe un şir de prevederi ale Legii 199/2010, care reglementează timpul de muncă, salarizarea, timpul de odihnă, suspendarea

---

[361] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.66-68 din 01.04.2008.
[362] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.129-130 din 30.09.2005.

mandatului şi răspunderea demnitarului public. Astfel, potrivit normelor legale în materie, durata timpului de muncă al demnitarului, inclusiv a timpului lucrat peste durata normală, este supusă reglementărilor corespunzătoare din legislaţia muncii referitoare la timpul de muncă, în partea în care aceste raporturi nu sunt stabilite în legea specială ce reglementează activitatea acestui demnitar (art.9 alin.(2) din Lege); salarizarea persoanelor cu funcţii de demnitate publică se efectuează în modul, în condiţiile şi în mărimile prevăzute de *Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr.355 din 23.12.2005*[363] sau de *Legea salarizării nr.847 din 14.02.2002*,[364] care sunt legi speciale în materia raporturilor juridice de muncă şi care reglementează modul de salarizare a persoanelor angajate în muncă (art.14 din Lege); persoanele cu funcţii de demnitate publică pot beneficia, pe lângă concediul de odihnă anual plătit cu o durată de 35 zile calendaristice, şi de alte tipuri de concedii, conform legislaţiei muncii, dacă legea specială nu prevede altfel (art.15 alin.(2) din Lege); exercitarea mandatului demnitarului se suspendă în temeiul prevederilor legislaţiei muncii, reglementărilor de drept comun civile, administrative sau penale, al legilor speciale ce reglementează activitatea demnitarului, precum şi în temeiul participării demnitarului în campania electorală sau al desfăşurării anchetei de serviciu în legătură cu săvîrşirea de către demnitar a faptelor imputabile acestuia (art,21 alin.(2) din Lege); încălcările comise în exerciţiul mandatului atrag răspunderea disciplinară, civilă, contravenţională sau penală în condiţiile legii (art.23 alin.(2) din Lege). De asemenea, legea consacră regula aplicării subsidiare a legislaţiei muncii asupra raporturilor de exercitare a funcţiei de demnitate publică, stabilind, prin intermediul dispoziţiilor finale şi tranzitorii, că dispoziţiile acesteia se completează cu prevederile legislaţiei muncii, cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legilor ce reglementează activitatea persoanei cu funcţie de demnitate publică (art.24 din Lege).

Stabilirea naturii juridice a raportului juridic presupune identificarea categoriei fundamentale a dreptului, prin intermediul căreia poate fi evocată esenţa raportului juridic al funcţionarului public în calitate de realitate juridică ce serveşte drept obiect de referinţă epistemologică, precum şi stabilirea corectă a regimului juridic aplicabil. Literatura de specialitate în materia raporturilor juridice ale funcţionarilor publici şi ale persoanelor asimilate funcţionarilor publici nu este univocă în ceea ce ţine de caracterizarea naturii juridice a raporturilor generate de exercitarea unei funcţii publice, observându-se un anumit partizanat, uneori exclusivist, în tratarea raporturilor respective în dependenţă de „tabăra" din care face parte.

---

[363] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.35-38 din 03.03.2006.
[364] Publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.50-52 din 11.04.2002.

Se evidenţiază, pe de o parte, abordările administrativiste, susţinute de teoreticienii în materia ştiinţelor de drept administrativ, şi, pe de altă parte, abordările contractualiste juridice clasice, susţinute de specialiştii în materia ştiinţelor de drept privat, şi în primul rând ale exponenţilor ştiinţei dreptului muncii. Astfel, sub aspectul naturii juridice a raportului de serviciu al funcţionarilor publici, continuă disputa între concepţia axată pe natura juridică de drept public a raportului respectiv, generat de către un act administrativ, şi concepţia axată pe natura contractuală a raportului dat, generat de către un contract de muncă, sau de către un alt tip de contract de regim juridic privat. Totuşi, în ultimul timp se observă o tentinţă de relativă conciliere între aceste două tabere, ceea ce va servi, în mod evident, numai în beneficiul atât al abordărilor epistemologice ale raporturilor respective, cât şi al abordărilor de natură praxiologică. Cel puţin tratarea intinsecă a raportului juridic în cauză, indiferent din ce parte şi din care tabără nu ar veni ea, este una deficitară, de aceea este necesară abordarea interdisciplinară, publico-privatistă, a raportului respectiv, pentru o posibilitate de determinare a esenţei naturii juridice a acestui raport.

Potrivit doctrinei româneşti de drept administrativ atât funcţia publică, cât şi raportul juridic generat în urma exercitării unei funcţii publice, aparţin instituţional dreptului administrativ. Conform opiniei lui Antonie Iorgovan (2001), desprinderea conceptuală a funcţiuei publice de raportul juridic de muncă deja s-a realizat, drept argument al doctrinarului servind faptul că toate litigiile legate de funcţie ale funcţionarilor publici sunt soluţionate de către instanţele de contencios administrativ, şi nu de către instanţele civile.[365] Un alt cercetător în materia dreptului administrativ - Valentin Prisacaru (2004), - consideră că raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici nu au nimic în comun cu raporturile juridice de muncă, fundamentate pe un contract individual de muncă, deoarece raporturile de serviciu iau naştere din actul administrativ de autoritate de numire a unei persoane fizice într-o funcţie publică.[366] Niculae Neagu (2006), la rându-i, consideră că extensia de la raportul juridic de serviciu al funcţionarilor publici la raportul juridic de muncă este una forţată, care nu poate fi susţinută.[367] În literatura românească interbelică de drept administrativ de asemenea se susţinea poziţia preluată de către doctrina postcomunistă în materia de drept administrativ privind natura juridică a raportului dintre funcţionarul public şi autoritatea publică.[368]

---

[365] Antonie Iorgovan, *Tratat de drept administrativ, vol.I, ediţia a III-a*, - Bucureşti, editura „All Beck", 2001, p.558.

[366] Valentin I. Prisacaru, *Funcţionarii publici*, - Bucureşti, editura „All Beck", 2004, p.102.

[367] Niculae Neagu, *Natura juridică şi etica funcţiei publice*, - Bucureşti, editura „Bren", 2006, p.125.

[368] În ceea ce ţine de natura juridică a raportului respectiv, Anibal Teodorescu (1929) considera că funcţia nu este un contract ci o situaţie legală, obiectivă, creată de către stat în interesul său exclusiv şi generatoare de un complex de drepturi totdeauna variabil pentru stat şi de un minim de drepturi pentru funcţionar (Anibal Teodorescu, *Tratat de Drept administrativ, ediţia a III-a, vol.I*, - Bucureşti, 1929, p.297), iar Paul Negulescu (1934) considera că nu se poate face nici o apropiere între raporturile ce există între administraţie şi funcţionar şi între raporturile existente între un funcţionar privat şi patronul său, deoarece numirea funcţionarului este un

În literatura juridică de drept al muncii s-a conturat o altă poziție vis-a-vis de raporturile juridice respective, deşi nu este atât de unilaterală ca cea expusă în doctrina de drept administrativ. Astfel, în literatura moldovenească de drept al muncii majoritatea autorilor care s-au expus asupra naturii juridice a raporturilor juridice dintre funcționarii publici şi autoritatea publică, consideră că raporturile juridice de muncă ale acestor funcționari sunt raporturi juridice de muncă tipice, grefate pe un contract individual de muncă. Potrivit lui Eduard Boişteanu (2005), au o formă tipică raporturile juridice de muncă în care sunt implicați funcționarii publici, magistrații şi militarii,[369] poziție susținută şi în manualul de drept al muncii editat în anul 2007 de către autorii Nicolai Romandaş şi Eduard Boişteanu.[370] În literatura rusă (postsovietcică) de drept al muncii apartenența raporturilor juridice dintre funcționarii publici şi autoritățile publice la raporturile de muncă este mai puțin discutabilă, datorită reglementării acestora inclusiv de către Codul muncii al Federației Ruse. Potrivit prevederilor art.19 din Codul respectiv, *«трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации».* [371] Totuşi, există suficiente abordări conceptuale diferite şi în doctrina juridică rusă privind natura juridică a raportului dintre funcționarul public şi autoritatea publică angajatoare. Astfel, potrivit lui S. E. Ciannov (2009), *«контракт о прохождении государственной службы призван по большей части не определять индивидуальные условия прохождения государственной службы, а зафиксировать факт добровольного двухстороннего волеизъявления о ее прохождении. В отличие от трудового договора контракт о прохождении государственной службы основывается на положениях не трудового, а специального служебного законодательства. По своим признакам контракт о прохождении государственной службы ближе не к трудовому, а к административному договору».*[372] Cu toate opiniile disidente, în doctrina de drept al muncii din Federația Rusă s-a încetățenit poziția, fundamentată pe normele legislației muncii, potrivit căreia

---

act de putere publică încadrându-se într-un procedeu de drept public, înfăptuit printr-un act de autoritate (a se vedea P.Negulescu, *Tratat de Drept administrativ, ediția a IV-a*, - Bucureşti, 1934, p.541-543). Mihai Văraru (1928), un alt doctrinar interbelic în materie de drept administrativ, considera, la rându-i, că raporturile ce se nasc între stat şi funcționarii săi sunt raporturi de drept public, funcționarii respectivi nedetinând nici o putere şi nici un drept de la autoritatea care i-a numit, sursa competenței lor fiind legea organică a funcțiunii (M.Văraru, *Tratat de Drept administrativ român*, - Bucureşti, 1928, p.148).

369 Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii*, p.67

370 Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, *Dreptul muncii*, p.65.

371 *Трудовой Кодекс Российской Федерации*, Федеральный Закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (publicat în СЗ РФ, 2002, №1 (ч.1), Ст.3).

372 Чаннов С.Е., *Некоторые вопросы отграничения трудового договора от контрактов с государственными и муниципальными служащими*, articol, publicate pe pagina web: http://otd-lab.ru/spravochnik/stati/nekotorye-voprosy-otgranicheniya-trudovogo-dogovora-ot-kontraktov-s-gosudarstvenny (accesat la 08.04.2011).

în cazul celor mai multe categorii de funcționari publici raporturile juridice de muncă sunt generate de către fapte juridice comlexe, care au drept componente actul administrativ de numire sau alegere în funcție și contractul individual de muncă, încheiat în urma emiterii actului administrativ respectiv. Totodată, și legiuitorul, și doctrina rusă de specialitate în materie de funcție publică fac o diferențiere între statutul juridic al funcționarilor publici și statutul juridic al funcționarilor muncicipali, care constă în aceea că încadrarea într-o funcție publică a unui funcționar municipal se efectuează în baza unui contract de muncă, pe când încadrarea în muncă a unui funcționar public se efectuează în baza încheierii unui contract de serviciu.[373]

*Aspecte concluzive.* În literatura românească de drept al muncii s-a format o opinie foarte consistentă, potrivit căreia raporturile de serviciu ale funcționarilor publici sunt raporturi juridice de muncă tipice, chiar dacă acestea nu sunt fundamentate pe un contract individual de muncă. Din această perspectivă una din cele mai argumentate tratări ale raporturilor respective din această a fost efectuată de către Șerban Beligrădeanu (2000), într-un studiu publicat imediat după adoptarea Legii nr.188/1999 privind statutul funcționarilor publici,[374] reluată de către reputatul cercetător în mai multe studii ulterioare.[375] Potrivit majorității cercetătorilor, în cazul titularilor unei funcții publice raportul juridic de muncă al funcționarilor respectivi are drept temei - exact ca și în cazul raporturilor juridice de muncă clasice, - tot un acord de voință; raportul în cauză având, astfel, natură contractuală. Sursa opiniei date o constituie o decizie a Înaltei Curți de Casație și Justiție a României.[376] Considerăm foarte corectă o astfel de abordare privind natura contractuală a raportului juridic de serviciu al funcționarului public, ceea ce conferă acestuia suficiente trăsături pentru a fi plasat, cel puțin în parte, în aria de acoperire a dreptului muncii, deoarece însăși necesitatea, absolut logică și normală, de acceptare de către viitorul funcționar public a actului de numire sau - în cazul demnitarului public, - de alegere sau numire în funcția publică, oferă expresie unui raport juridic de natură contractuală, chiar și dacă apariția rsaportului *de facto* este condiționată de emiterea actului administrativ de către autoritatea publică angajatoare. Cu precizările de rigoare care se impun în ceea ce ține de raporturile juridice de muncă ale demnitarilor publici: peroanele fizice care dețin funcții de demnitate publică își desfășoară activitatea în temeiul unei alte forme a raportului juridic de

---

373 С.Н.Братановский. *Соотношение общих и специальных оснований прекращения муниципально-служебных отношений*, - Москва, журнал «Государство и право», №10/2010 г., p.49.

374 Șerban Beligrădeanu, *Considerații teoretice și practice în legătură cu Legea nr.188 1999 privind statutul funcționarilor publici*, - București, revista „Dreptul", nr.2/2000, p.6-14.

375 *„...raportul de serviciu al funcționarului public constituie una dintre formele tipice ale raportului juridic de muncă, alături de cel bazat pe contractul individual de muncă"* (Șerban Beligrădeanu, *Natura raportului juridic de muncă al membrilor corpului diplomatic și consular al României în lumina Legii nr.269 2003*, - București, revista „Dreptul", nr.10/2003, p.33).

376 Șerban Beligrădeanu, Ion Traian Ștefănescu, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului contractual de serviciu al funcționarului public*, - București, revista „Dreptul", nr.4/2009, p.78-79.

muncă, cu anumite deosebiri faţă de raportul juridic de serviciu – raport juridic de muncă atipic, – al funcţionarilor publici. În cazul unor demnitari publici, cum ar fi, de exemplu, judecătorii, legea specială care reglementează statutul juridic al acestora – *Legea cu privire la statutul judecătorului nr.544 din 20.07.1995*,[377] - nu conţine nici un fel de menţiuni cu referire la natura raportului juridic de muncă al judecătorilor. Totodată, menţionăm că în cadrul doctrinei franceze în materie s-a conturat o ramură relativ autonomă de drept, denumită *Droit de la fonction publique*.[378]

Natura juridică a raportului de serviciu al funcţionarilor publici depinde inclusiv de dterminarea naturii juridice a funcţiei publice. Sub acest aspect, doctrina contemporană a funcţiei publice cunoaşte, de regulă, două tipuri de abordări: abordarea statutar contractuală şi abordarea statutar legală. Teoria statutului contractual al funcţiei publice este fundamantată pe ideea potrivit căreia esenţa funcţiilor publice este fundamantată pe un contract (de regulă administrativ), opinie care este susţinută şi de către unii teoreticieni în materia dreptului administrativ şi al contenciosului administrativ din Republica Moldova. Natura contractuală a raporturilor de serviciu ale funcţionarilor publici este ferm susţinută şi de către teoreticienii dreptului muncii în materie, numai că de pe alte poziţii şi cu alte argumente epistemologice.

Teoria statutului legal al funcţiei publice consideră funcţia publică drept un statut legal, deoarece actul de instituire a oricărei funcţii publice emană de la stat. În acest sens, raportul juridic generat în urmna ocupării de către o persoană a unei funcţii publice urmează, în mod logic, linia determinată de către natura juridică a funcţiei publice. În ceea ce ne priveşte, considerăm că atât funcţia publică, cât şi raportul generat în urma ocupării acesteia este de natură contractuală, deoarece entitatea de funcţie publică nu poate fi abordată separat de subiecţii implicaţi în punerea în mişcare a funcţiei respective, adică separat de încadrarea unei persoane în funcţia dată, încadrare care se efectuează, oricum nu am privi-o, prin intermediul unui act de natură volitivă bilaterală – a unui acord de voinţă a părţilor implicate în procedura de ocupare a funcţiei publice: a unei persoane fizice, aspirante la funcţia publică şi, respectiv, a unei autorităţi publice în cadrul căreia este inclusă funcţia în cauză. În caz contrar se poate ajunge la o concluzie greşită potrivit căreia orice funcţie din cadrul unei unităţi cu capital de stat, cum ar fi, de exemplu, instituţiile publice, sunt funcţii de natură juridică legală, care au drept sursă generatoare primară voinţa statului de a institui funcţia respectivă. Ambele situaţii presupun, până la urmă, existenţa – directă sau indirectă, - a unui act

---

[377] Republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.117-119 din 15.08.2002.

[378] Jean-Marie Auby, Jean-Bernard Auby, Didier Jean-Pierre, Antony Taillefait, *Droit de la Fonction Publique*, - Paris, editeur Dalloz, collection *Precis Dalloz Droit Public*, 2005. Potrivit autorilor în cauză, *„le droit de la fonction publique comporte quatre éléments: - les règles générales applicables à la fonction publique, - le statut de la Function publique - celui de la fonction publique territoriale - celui de la fonction publique hospitaliere"*

de natură administrativă, deşi nimeni nu pune la îndoială caracterul de drept al muncii al raportului care apare între instituţia publică şi salariatula angajat de către aceasta.

Natura juridică a raportului de serviciu al funcţionarilor publici este, oricum nu s-ar încerca abordarea raportului respectiv, una complexă, cu implicări juridice intradisciplinare, situându-se atât în sfera dreptului muncii, cât şi în sfera dreptului administrativ. Raportul generat în urma ocupării funcţiei publice de către o persoană fizică are drept obiect prestarea unei activităţi de natură publică, care a fost, este şi cu siguranţă că va fi o *muncă prestată* potrivit unui regim prestabilit, atât de muncă cât şi de odihnă; o muncă supusă aspectelor disciplinare şi, totodată, o muncă, prestarea căreia poate oricând înceta, în condiţiile legii. Totodată, există suficiente elemente în cadrul acestui raport care ne fac să afirmăm că de la „ocupantul" funcţie publice emană puterea publică a statului, ceea ce este specific unui raport juridic administrativ. Astfel, şi sub aspect de drept al muncii, şi sub aspect de drept administrativ, raportul generat este un *raport juridic atipic*. După cum susţinea şi Veginia Verdinaş (1998), funcţionarul public are un statut juridic generator al unei instituţii complexe, aflate la hotarul dintre dreptul administrativ şi dreptul muncii.[379]

Putem concluziona cu certitudine că este imposibil de separat componenta administrativă de componenta de drept al muncii în cadrul raportului juridic al funcţionarului public cu autoritatea publică angajatoare, între acestea existând, praxiologic, o unitate dialectică indivizibilă. Abordarea separată a componentei de drept al muncii de cea administrativă în conţinutul raportului respectiv este posibilă numai strict epistemologic, în contextul tratării teoretice a raportului de serviciu în cauză. Din aceste considerente (dar nu numai) raportul juridic de serviciu al funcţionarilor publici poate fi abordat atât drept un raport juridic administrativ, cât şi un raport juridic de muncă, dar, în ambele cazuri şi situaţii, acesta nu este un raport tipic nici pentru dreptul administrativ, nici pentru dreptul muncii. Astfel, în cazul dat avem de a face cu un raport juridic non-standard care, abordat prin prisma dreptului muncii, este un raport juridic de muncă atipic. După cum afirma cercetătorul Alexandru Ţiclea (2009), abordarea „cantonată" a dreptului muncii, *doar la studiul relaţiilor de muncă în sectorul privat şi cu totul incidental al celor din sectorul public*,[380] este incorectă şi sterilă, care nu reflectă absolut deloc situaţia praxiologică în materia raporturilor de muncă. În acest sens, raporturile juridice de muncă ale funcţionarilor publici – raporturi de serviciu, potrivit legii, - sunt raporturi juridice de muncă *tipice*, dacă acceptăm ideea existenţei unui *drept public al muncii*, indiferent de

---

[379] Verginia Verdinaş, *Statutul funcţionarului public*, - Bucureşti, editura „Nemira", 1998, p.41-42.

[380] Alexandru Ţiclea, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramura a dreptului muncii*, - Bucureşti, „Revista română de dreptul muncii", nr.4/2009, p.16.

modul de abordare – ramură autonomă a sistemului dreptului sau subramură a dreptului muncii clasic. Totuşi, până la statuarea şi fundamentarea epistemologică şi definitiv conceptualizată ştiinţific, fiind privite prin prisma reglemntărilor actuale în materie, cât şi prin prisma doctrinei clasice a dreptului muncii, raporturile de serviciu sunt raporturi de muncă atipice, apărute între două părţi: între beneficiarul activităţii de muncă subordonată – autoritatea publică, şi prestatorul activităţii (muncii) respective – funcţionarul public sau, după caz, demnitarul public. Funcţionarii publici, în calitate de prestatori ai unor anumite genuri de activitate, specifice funcţiilor publice, sunt, potrivit terminologiei comunitare, precum şi conform doctrinei dreptului muncii din spaţiul comunitar, *lucrători.*[381] Adică *salariaţi*, potrivit terminologiei uzuale în materie din Republica Moldova, noţiunea de funcţionar public fiind una derogatorie de la noţiunea de salariat,[382] iar în materie de raporturi juridice de munca, tipice sau atipice, legea-cadru (dreptul comun) este Codul muncii.[383]

---

381 Nicolas Font, *Le travail subordonne entre droit prive et droit public, preface de Jean-Marie Pontier*, - Paris. edition Dalloz, collection *Nouvelle bibliotheque de theses*, 2009, p.23.

382 Alexandru Ţiclea. *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, - Bucureşti. „Revista română de dreptul muncii". p.27.

383 După cum afirmă, pe bună dreptate, autorii lucrării *Dreptul public al muncii*, atunci când este cazul, completarea legislaţiei privind funcţia publică se efectueaza, in primul rand (si in principal), cu prevederile Codului muncii şi cu celelalte acte normative incluse în legislaţia muncii, şi în al doilea rând (în subsidiar), cu reglementările de drept civile, administrative sau penale (Alexandru Ticlea, Laura Georgescu, Ana Cioriciu Stefanescu, Barbu Vlad, *Dreptul public al muncii*, - Bucureşti, editura Wolters Kluwer, 2010, p.32).

## SCURTĂ POSTFAȚĂ

Raporturile juridice de muncă sunt entități pluridimensionale, variabile și flexibile, după cum se poate observa din conținutul studiului monografic de față. Tratate prin prismă dihotomică, acestea demonstrează pregnant faptul, că relațiile sociale de muncă, indiferent de atitudinea activă sau pasivă, abordată de către legiuitor, au caracter fluctuant, fiind imposibilă elaborarea unei entități-etalon în domeniu. Deși se vrea tipizată, paradigma raportului, propusă de către legiuitor prin intermediul normelor-cadru din Codul muncii, este în mare parte depășită de timp și constituie un model mai mult teoretic, decât aplicabil în practica cotidiană a relațiilor de muncă.

În anii '70 ai secolului trecut școala sovietică de drept al muncii, reprezentată de către cercetătorii Lev Ghințburg, Roman Livșiț, Iurie Orlovskii și alții, a elaborat și propus un model bifurcat al raportului juridic de muncă, constituit din raportul individual de muncă și, respectiv, raportul colectiv de muncă. Fiind ulterior preluat de către majoritatea cercetătorilor în domeniul științei de drept al muncii, modelul respectiv continuă să fie susținut și astăzi în cadrul doctrinei de drept al muncii din spațiul postsovietic, inclusiv în cadrul doctrinei în materie din Republica Moldova. Fixarea rigidă pe acest model este, în opinia noastră, depășită, și nu numai sub aspect pur epistemologic, ci, ceea ce este și mai important, sub aspectul realităților practice. Modelul în cauză combină (pur teoretic, desigur) două entități care conțin elemente structurale diferite și obiectul cărora nici pe departe nu este identic, pentru a le putea îngloba în cadrul unei entități comune – cea a raportului juridic de muncă. Ceea ce se consideră a fi raport individual de muncă este, de fapt, singura entitate care are de a face cu obiectul direct al oricărui raport juridic de muncă, materializat prin prestarea și remunerarea muncii. Raportul colectiv are cu totul și cu totul alt obiect, esența căruia constă în dialogul social între partenerii care reprezintă colectivele de muncă, pe de o parte, și angajatorii, pe cealaltă parte. În acest sens este necesară, în opinia noastră, separarea raportului colectiv de muncă, care este, de fapt, raport de dialog social, de tulpina entității comune – cea a raportului juridic de muncă. Din aceste considerente și autoritățile legiuitoare ar trebui să demareze procesul de elaborare a unui act normativ codificat autonom, separat de Codul muncii, - eventual, un Cod de dialog social, - care să includă toată gama vastă și extrem de importantă a relațiilor care apar în cadrul parteneriatului social. În acest caz și raportul juridic de muncă clasic, care ține *exclusivus* de prestarea muncii, va putea fi abordat într-o manieră mai flexibilă, fără ca să fie bătut în țintele dogmatice ale unui concept care este deja depășit.

Actualizarea conceptuală a instituției raportului juridic de muncă nu reprezintă o sarcină ușoară nici pentru leguitor, dar nici pentru cercetătorii

interesaţi în materie. Oricum nu s-ar încerca, modelul praxiologic al raportului juridic de muncă - fie tipic, fie atipic, - va fi diferit de cel formalizat juridic, şi cel puţin cu un pas mai înainte faţă de modelul încadrat în spaţiul regulatoriu. Şi pentru a avea o perspectivă pe timp mediu asupra dezvoltării raporturilor juridice de muncă, este necesară inclusiv cunoaşterea reperelor istorice a dezvoltării conceptului, repere care necesită a fi coroborate cu elementele interdisciplinare în materia relaţiilor de muncă, care figurează în cadrul altor ştiinţe sociale, şi în primul rând în cadrul sociologiei, economiei şi psiholgiei muncii, dar şi în cadrul tratărilor antropologice ale dimensiunii muncii. Separarea şi segregarea conceptuală a raportului de muncă, închistat în cadrul dimensional al conţinuturilor juridice este, în opinia noastră, lipsită de o viziune de perspectivă. Cel puţin o faţetă importantă a raportului – atipicitatea, - nu poate fi abordată în stilul mecanicist al tehnicii juridice, fără a ţine cont de multiaspectualitatea conceptului. Oricum, atât tipicitatea, cât şi atipicitatea raportului, este abordată ca atare nu de către persoanele participante la aceste raporturi – salariaţi şi angajatori, - dar de către terţi, din rândul cărora fac parte, în virtutea statutului pe care-l au, toţi cercetătorii interesaţi de materia relaţiilor de muncă.

Incheiem această scurtă postfaţă cu speranţa că cei interesaţi au găsit în conţinutul studiului monografic „Dihotomia raportului juridic de muncă" mai multe sau mai puţine repere, care să le fie utile în cadrul unor cercetări în materia raporturilor de muncă. De la ei se aşteaptă, totodată, şi un ochi critic care să sesizeze acele carenţe care, oricum nu am încerca, sunt inseparabile de orice încercare de abordare epistemologică a unor concepte ştiinţifice, din cadrul cărora face parte şi instituţia raportului juridic de muncă.

## SUPORT NORMATIV ŞI PRACTICĂ JUDICIARĂ

### I. ACTE NORMATIVE NAŢIONALE

1. *Constituţia Republicii Moldova din 29.07.1994* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1 din 18.08.1994).
2. *Codul muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003* (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.159-162 din 29.07.2003).
3. *Codul civil al Republicii Moldova nr. 1107 din 06.06.2002* (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.82-86 din 22.06.2002).
4. *Codul fiscal al Republicii Moldova nr.1163 din 24.04.1997* (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 08.02.2007) (ediţie specială).
5. *Legea pentru aprobarea Codului navigaţiei maritime comerciale al Republicii Moldova nr.599 din 30.09.1999* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1-4 din 11.01.2001).
6. *Legea cu privire la statutul persoanelor cu funcţii de demnitate publică nr.199 din 16.07.2010* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.194-196 din 05.10.2010).
7. *Legea voluntariatului nr.121 din 18.06.2010* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.179-181 din 24.09.2010).
8. *Legea privind executorii judecătoreşti nr.113 din 17.06.2010* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.126-128 din 23.07.2010).
9. *Legea cu privire la funcţia publică şi statutul funcţionarului public nr.158 din 04.07.2008* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.230-232 din 23.12.2008).
10. *Legea privind societăţile cu răspundere limitată nr.135 din 14.06.2007* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.127-130 din 17.08.2007).
11. *Legea cu privire la mediere nr.134 din 14.06.2007* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.188-191 din 07.12.2007).
12. *Legea privind cultele religioase şi părţile lor componente nr.125 din 11.05.2007* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.127-130 din 17.08.2007).
13. *Legea privind activitatea de audit nr.61 din 16.03.2007* (publicată în Monitorul Oficial nr.117-126 din 10.08.2007).
14. *Legea cu privire la statutul militarilor nr.162 din 22.07.2005* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.129-130 din 30.09.2005).
15. *Legea cu privire la exercitarea profesiunii de medic nr.264 din 27.10.2005* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.172-175 din 23.12.2005).
16. *Legea cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar nr.355 din 23.12.2005* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.35-38 din 03.03.2006).

17. *Legea privind activitatea particulară de detectiv şi de pază nr.283 din 04.07.2003* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.200-203 din 19.09.2003).
18. *Legea salarizării nr.847 din 14.02.2002* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.50-52 din 11.04.2002).
19. *Legea cu privire la pregătirea cetăţenilor pentru apărarea Patriei nr.1245 din 18.07.2002* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.137-138 din 10.10.2002).
20. *Legea cu privire la avocatură nr.1260 din 19.07.2002* (publicată în Monitorul Oficial nr.159 din 04.09.2010).
21. *Legea cu privire la notariat nr.1453 din 08.11.2002* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.154-157 din 21.11.2002).
22. *Legea privind Inspecţia Muncii nr.140 din 10.05.2001* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.68-71 din 29.06.2001).
23. *Legea contenciosului administrativ nr.793 din 10.02.2000* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.57-58 din 18.05.2000).
24. *Legea cu privire la expertiza judiciară, constatările tehnico-ştiinţifice şi medico-legale nr.1086 din 23.06.2000* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.144-145 din 16.11.2000).
25. *Legea serviciului în organele vamale nr.1150 din 20.07.2000* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.106-108 din 24.08.2000).
26. *Legea privind Serviciul de Informaţii şi Securitate al Republicii Moldova nr.753 din 23.12.1999* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.156 din 31.12.1999)
27. *Legea privind societăţile pe acţiuni nr.1134 din 02.04.1997* (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1-4 din 01.01.2008).
28. *Legea cu privire la asociatiile obşteşti nr.837 din 17.05.1996* (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.153-156 BIS din 02.10.2007).
29. *Legea cu privire la sistemul penitenciar nr.1036 din 17.12.1996* (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.183-185 din 10.10.2008).
30. *Legea ocrotirii sănătăţii nr.411 din 28.03.1995* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.34 din 22.06.1995).
31. *Legea cu privire la activitatea farmaceutică nr.1456 din 25.05.1993* (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.59-61 din 15.04.2005).
32. *Legea cu privire la poliţie nr.416 din 18.12.1990* (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.17-19 din 31.01.2002).
33. *Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului special în cadrul Serviciului Protecţiei Civile şi Situaţiilor Excepţionale,* aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr.461 din 24.03.2008* (publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.66-68 din 01.04.2008).
34. *Regulamentul privind organizarea activităţii interpreţilor şi traducătorilor antrenaţi de Consiliul Superior al Magistraturii, de Ministerul Justiţiei, de organele procuraturii, organele de urmărire penală, instanţele judecătoreşti, de*

*notari, avocaţi şi de executorii judecătoreşti,* aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr.459 din 05.08.2009* (publicat în Monitorul Oficial nr.124-126 din 14.08.2009).
35. *Convenţia colectivă (nivel naţional) cu privire la modelul Contractului individual de muncă nr.4 din 25.07.2005* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.101-103 din 29.07.2005).
36. *Codul Muncii al R.S.S.Moldoveneşti din 25.05.1973* (publicat în Veştile Sovietului Suprem al R.S.S. Moldoveneşti nr.5/1973). Act abrogat.
37. *Legea serviciului public nr.443 din 04.05.1995* (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.61 din 02.11.1995). Act abrogat.

## II. HOTĂRÂRI EXPLICATIVE ALE PLENULUI CURŢII SUPREME DE JUSTIŢIE A REPUBLICII MOLDOVA

1. *Hotărârea Plenului CSJ nr.11 din 3 octombrie 2005 „Cu privire la practica aplicării de către instanţele judecătoreşti a legislaţiei ce reglementează obligaţia uneia dintre părţile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părţi"* (publicată în Buletinul Curţii Supreme de Justiţie nr. 2/2006).
2. *Hotărârea Plenului CSJ nr.12 din 3 octombrie 2005 „Cu privire la practica judiciară a examinării litigiilor care apar în cadrul încheierii, modificării şi încetării contractului individual de muncă"* (publicată în Buletinul Curţii Supreme de Justiţie nr. 6/2006).
3. *Hotărârea Plenului CSJ nr.27 din 24.12.2001 „Cu privire la practica aplicării de către instanţele judecătoreşti a unor prevederi ale Legii contenciosului administrativ"* (publicată în Buletinul Curţii Supreme de Justiţie nr.4-5/2002).

## III. ACTE NORMATIVE ALE ALTOR STATE

1. *Constituţia României* (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767/29 octombrie 2003).
2. *Конституция Российской Федерации* (publicată în *«Российская газета» din 25 decembrie 1993*).
3. *Конституция України* (publicată în *«Відомості Верховної Ради України», nr.30/1996*).
4. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г.* (publicat în *СЗ РФ. 2002. №1 (ч.I). Ст.3*).
5. *Legea României privind Statutul funcţionarilor publici nr.188/1999* (republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29.05.2007).
6. *Legea României din 1929 asupra contractelor de muncă* (publicată în Monitorul Oficial al României nr.74 din 5 aprilie 1929). Act abrogat.

## IV. ACTE INTERNAȚIONALE ȘI REGIONALE


1. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.177/1996 privind munca la domiciliu.*
2. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.181/1997 privind agențiile private de ocupare a forței de muncă.*
3. *Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, adopată la Roma de către țările membre ale CE în data de 04.11.1950.*
4. *Carta Socială Europeană revizuită, adoptată la Strasbourg în data de 03.05.1996.*
5. *Rezoluția 2009/2220(INI) referitoare la contractele atipice, securizarea parcursului profesional, flexisecuritate și noile forme de dialog social* (publicată pe pagina web: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0263+0+DOC+XML+V0//RO (accesat la 08.04.2011).
6. *Directiva 2008/104/EC privind munca prin agent de muncă temporară* (publicată în *Official Journal L 327, 5.12.2008,* p.9-14).
7. *Directiva 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale* (publicată în *Official Journal L 255, 30.9.2005,* p.22-142).
8. *Acordul-cadru S/2002/206.01.02 privind telemunca, încheiat între Uniunea Industriașilor din Comunitatea Europeană, Uniunea Europeană a Artizanilor și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică și a Întreprinderilor cu Interes Economic General și Confederația Europeană a Sindicatelor* (publicat pe pagina web: http:/ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/telework_fr.pdf (accesat la 08.04.2011).
9. *Directiva 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată* (publicată în *Official Journal L 175, 10.7.1999,* p.43-48).
10. *Directiva 1997/81/EC privind munca pe fracțiune de normă* (publicată în *Official Journal L 14, 20.1.1998,* p.9-14).
11. *Directiva 1996/71/CE privind detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii.* (publicată în *Official Journal L 18, 21.1.1997,* p.1-6).
12. *Directiva 1993/104/CE privind timpul de lucru* (publicată în *Official Journal L 307, 13.12.1993,* p.18-24).
13. *Livre vert – Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI-e siècle,* act adoptat de către Comisia Comunităților Europene (COM/2006/0708 final) (publicat pe pagina web: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0627:FIN:ro:PDF (accesat la 08.04.2011).
14. *Statutul Uniunii Mondiale a Profesiilor Liberale (text oficial de la data de 28.09.2009)* (publicat pe pagina web: http://www.umpl.com/contents/docs/statuts_fr.pdf (accesat la 08.04.2011).

## BIBLIOGRAFIE DE REFERINȚĂ
**(tratate, studii monografice, manuale, articole, dicționare, enciclopedii, rapoarte, surse internet)**


1. ALBU IOAN, *Drept civil. Contractul și răspunderea contractuală*, - Cluj-Napoca, editura „Dacia", 1994.
2. AUBY JEAN-MARIE, AUBY JEAN-BERNARD, DIDIER JEAN-PIERRE, TAILLEFAIT ANTONY, *Droit de la Fonction Publique*, - Paris, Editeur Dalloz, collection *Precis Dalloz Droit Public*, 2005.
3. AVORNIC GHEORGHE, ARAMĂ ELENA, NEGRU BORIS, COSTAȘ RUSLAN, *Teoria generaă a dreptului. Manual*, - Chișinău, editura "Cartier", 2004.
4. AVORNIC GHEORGHE, *Tratat de teoria generală a statului și dreptului. Volumul II*, - Chișinău, F.E.-P."Tipografia Centrală", 2010.
5. BAEȘ SERGIU, *Drept civil. Partea generală*, - Chișinău, editura "Toner", 1994.
6. BARASCH MARCO I., *Principii de legislația muncii*, - București, editura tipografiei „Mișcarea", 1932.
7. BELEIU GHEORGHE, *Drept civil român. Introducere în dreptul civil. Subiectele dreptului civil*, - București, Casa de Editură și Presă „Șansa"-S.R.L., 1992.
8. BELIGRĂDEANU ȘERBAN, ȘTEFĂNESCU ION TRAIAN, *Dicționar de drept al muncii*, - București, editura "Lumina Lex", 1997.
9. BELIGRĂDEANU ȘERBAN, *Considerații – teoretice și practice – în legătură cu Legea nr.188/1999 privind statutul funcționarilor publici*, - București, revista „Dreptul", nr.2/2000.
10. BELIGRĂDEANU ȘERBAN, *Natura raportului juridic de muncă al membrilor corpului diplomatic și consular al României în lumina Legii nr.269/2003*, - București, revista „Dreptul", nr.10/2003.
11. BELIGRĂDEANU ȘERBAN, ȘTEFĂNESCU ION TRAIAN, *Răspunderea civilă reciprocă între părțile raportului – contractual – de serviciu al funcționarului public*, - București, revista „Dreptul", nr.4/2009.
12. BELLEMARE DIANE, *Les lois du travail au Québec et le travail atypique*, - articol, publicat pe pagina web: http://cpq.qc.ca/assets/files/dossiers/2005/05_aout_travailatypiquenouvmonde.pdf (accesat la 08.04.2011).
13. BOGATHY ZOLTAN, *Obiectul, sarcinile și istoria psihologiei muncii și organizaționale*, în *„Manual de psihologia muncii și organizațională"*, volum coordonat de Zoltan Bogathy, - Iași, editura „Polirom", 2004.
14. BOIȘTENU EDUARD, *Dreptul muncii. Partea generală*, - Chișinău, editura „Pontos", 2005.
15. BOIȘTEANU EDUARD, *Considerații generale privind profesiunile liberale din Republica Moldova* (articol nepublicat oficial).

16. BOTNARU STELA, ŞAVGA ALINA, GROSU VLADIMIR, GRAMA MARIANA. *Drept penal. Partea generală. Volumul I*, - Chişinău, editura „Cartier", 2005.
17. BRATU CONSTANTIN, *Consideraţii privind munca la domiciliu*, - Bucureşti, „Revista română de dreptul muncii", nr.6/2008.
18. BREHOI GHEORGHE, POPESCU ANDREI, ŞTEFĂNESCU ION TRAIAN. *Dreptul muncii. Elemente fundamentale*, - Bucureşti, editura Fundaţiei „România de Mâine", 1994.
19. *Traité de Droit du Travail. Tome I. Contrat de Travail*, par G.H.CAMERLYNCK, Professeur a la Faculté de Droit et des Sciences économique de Paris - Paris, Librairie Dalloz, 1968.
20. CAPŞA TUDOR, *Comentariu ştiinţifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*, - Chişinău, revista „Dreptul muncii", nr.10-14/2009.
21. CAPŞA TUDOR. *Comentariu ştiinţifico-practic la Codul muncii al Republicii Moldova*, - Chişinău, revista „Dreptul muncii", nr.5-6/2010.
22. CETERCHI IOAN, LUBURICI MOMCILO, *Teoria generală a statului şi dreptului*, - Bucureşti, Tipografia Universităţii din Bucureşti, 1989.
23. CHALMEL PATRICK, *Le nouveau droit du licenciement après la Loi de 1989*, - Paris, Les Éditions d'Organisation, 1990.
24. CIORICIU ŞTEFĂNESCU ANA, *Forme de prestare a muncii la domiciliu*, - Bucureşti, „Revista română de dreptul muncii", nr.3/2008.
25. CIORICIU ŞTEFĂNESCU ANA, *Telemunca*, - Bucureşti, „Revista română de dreptul muncii", nr.1/2009.
26. CIORICIU ŞTEFĂNESCU ANA, *Contractul individual privind telemunca si clauza de telemuncă*, - articol, publicat pe pagina web: http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_20647/Contractul-individual-privind-telemunca-si-clauza-de-telemunca.html#ixzz1Gem1gXD4 (accesat la 08.04.2011).
27. COBEŢ DOINA, DIMA EUGENIA, FAIFER FLORIN ş.a., *Dicţionar Enciclopedic, ediţia a V-a*, - Chişinău, editura "Cartier", 2004.
28. *Drept procesual civil. Partea specială*, curs universitar, redactor ştiinţific prof. COJUHARI ALEXANDRU, - Chişinău, F.-E.P. „Tipografia centrală", 2009.
29. COMAN GIORGIU, GEORGESCU LAURA, *Contractul de punere la dispoziţie*, - Bucureşti, „Revista română de dreptul muncii", nr.4/2007.
30. COTEANU ION, SECHE LUIZA, SECHE MIRCEA ş.a., *Dicţionarul Explicativ al Limbii Române, Ediţia a II-a*, - Bucureşti, editura "Univers Enciclopedic", 1996.
31. CRISTOFOREANU E., *Teoria generală a contractului individual de muncă*, - Bucureşti, editura "Curierul Judiciar", 1937.
32. DJUVARA MIRCEA, *Eseuri de filosofie a dreptului*, - Bucureşti, editura „Trei", 1997.
33. DIMITRIU RALUCA, *Tendinţe de flexibilitate a raporturilor de muncă*, - Bucureşti, revista „Studii de drept românesc", an 20 (53), nr.1-2/2008.
34. DONOS EVLAMPIE, *Dreptul muncii (Volumul I)*, - Chişinău, ASEM, 2005.

35. DORNEANU VALER. *Sistemul de salarizare în România*. - Bucureşti. editura „Lumina Lex", 1999.
36. *Enciclopedia Liberă Wikipedia*. - articol. publicată pe pagina web a enciclopediei: http://fr.wikipedia.org/wiki/T%C3%A9l%C3%A9travail (accesa la 08.04.2011).
37. *Enciclopedia Universală Britannica, vol.15*. - Bucureşti. editura „Litera", 2010.
38. ENĂCHESCU CONSTANTIN. *Tratat de teoria cercetării ştiinţifice*, ed.a 2-a. revizuită. - Iaşi. editura "Polirom", 2007.
39. EŞANU NICOLAE. *art.2, în Comentariul Codului civil al Republicii Moldova, vol.I*. - Chişinău. Î.S.F.E.-P. „Tipografia Centrală", 2006.
40. EŞANU NICOLAE. *„Libertatea contractului", Cartea a III-a, Titlul II, art.667, în Comentariul Codului civil al Republicii Moldova, vol.II, ediţia all-a*. - Chişinău. editura „Arc", 2006.
41. EŞANU NICOLAE. *„Dispoziţii generale cu privire la contractul sinalagmatic", Cartea a III-a, Titlul II, art.704, în Comentariul Codului civil al Republicii Moldova, vol.II, ediţia a II-a*. - Chişinău. editura „Arc", 2006.
42. FIROIU DUMITRU V.. *Dreptul muncii şi securităţii sociale, vol.I*. - Iaşi. editura "Junimea", 1996.
43. FONT NICOLAS. *Le travail subordonne entre droit prive et droit public. Preface de Jean-Marie Pontier*. - Paris. edition Dalloz. collection *Nouvelle bibliotheque de theses*, 2009.
44. GAGNON ROBERT P.. LEBEL LOUIS. VERGE PIERRE. *Droit du Travail, deuxieme edition*, - Laval. Les Presses de l"Universite Laval, 1991.
45. GHEORGHIU GHEORGHE I.. *Studiu asupra contractului individual de muncă*, - Bucureşti. tipografia ziarului „Universul", 1935.
46. GHIMPU SANDA. ŞTEFĂNESCU ION TRAIAN. BELIGRĂDEANU ŞERBAN. MOHANU GHEORGHE. *Dreptul muncii. Tratat*, vol.I. - Bucureşti. Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică. 1978.
47. GHIMPU SANDA. ŢICLEA ALEXANDRU. *Dreptul muncii*, - Bucureşti. Casa de Editură şi Presă „Şansa" S.R.L.. 1994.
48. GHIMPU SANDA. ŢICLEA ALEXANDRU, *Dreptul muncii, ediţie revăzută şi adăugită*. - Bucureşti. Casa de Editură şi Presă „Şansa" S.R.L.. 1995.
49. GHIMPU SANDA. ŢICLEA ALEXANDRU. *Dreptul muncii, ediţia a III-a*. - Bucureşti. Casa de Editură şi Presă „Şansa" S.R.L.. 1997.
50. GIORGIO DEL VECCHIO. *Lecţii de filosofie juridică*, - Bucureşti. editura „Europa Nova", 1995.
51. GRUNY PASCALE. *Raport referitor la contractele atipice, securizarea parcursului profesional, flexisecuritate şi noile forme de dialog social (2009/2220(INI)) (raportoare din partea Comisiei pentru ocuparea forţei de muncă şi afaceri sociale)*, - raport. publicat pe pagina web:
http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2010-0193+0+DOC+XML+V0//RO (accesat la 08.04.2011).

52. IORGOVAN ANTONIE, *Tratat de drept administrativ, vol.I,* ediția a III-a, - București, editura „All Beck", 2001.
53. LARDELLIER PASCAL, *Teoria legăturii ritualice,* - București, editura „Tritonic", 2009.
54. LEIK ADRIAN, MANTALE MIHAI, FILIP GHEORGHE, *Dreptul muncii și securității sociale,* - Iași, editura „Graphix", 1997.
55. LYON-CAEN GERARD, PELISSIER JEAN, SUPIOT ALAIN, *Droit du travail, 18-eme edition.* - Paris, Dalloz, 1996.
56. MAN C., *Teleworking: telelucru, teleactivități sau muncă la distanță,* - Oradea, editura „Grafnet", 2007.
57. MARIAN BOGDAN MITRIC, *Raporturile juridice de muncă ale personalului ambarcat,* autoreferatul tezei de doctor în drept. - Chișinău, 2009, publicat pe pagina web: http://www.cnaa.md/files/theses/2009/14544/marian_bogdan_-mitric_abstract.pdf (accesat la 08.04.2011).
58. MAZILU DUMITRU, *Teoria generală a dreptului.* - București, editura „All Beck", 1999.
59. MOCANU ELENA, *Curs de prelegeri la dreptul muncii (partea generală),* - Chișinău, 1997.
60. NEAGU NICULAE, *Natura juridică și etica funcției publice,* - București, editura „Bren", 2006.
61. NEGRU ANDREI, ZAHARIA VICTOR, *Teoria generală a dreptului și statului în definiții și scheme,* - Chișinău, 2009.
62. NEGRU BORIS, NEGRU ALINA, *Teoria generală a dreptului și statului,* - Chișinău, editura „Bons Offices", 2006.
63. NEGRU TEODOR, *Dreptul muncii,* - Chișinău, ULIM, tipografia „Reclama", 1995.
64. NEGRU TEODOR, SCORȚESCU CĂTĂLINA, *Dreptul muncii (in tabele),* - Chișinău, complexul editorial-poligrafic al ULIM, 2000.
65. NEGRU TEODOR, SCORȚESCU CĂTĂLINA, *Dreptul muncii (partea generală),* - Chișinău, ULIM, 2004.
66. NEGRU TEODOR, SCORȚESCU CĂTĂLINA, *Dreptul muncii. Curs universitar.* - Chișinău, editura „Labirint", 2010.
67. NEGULESCU PAUL, *Tratat de Drept administrativ,* ediția a IV-a, - București, 1934.
68. NICULEASA MĂDĂLIN, *Profesiile liberale: reglementare, doctrină, jurisprudență,* - București, editura „Universul Juridic", 2006.
69. *Noul dicționar explicativ al limbii române,* publicat pe pagina web: http://dexonline.ro/definitie/profesiune (accesat la 08.04.2011).
70. PELLISIER JEAN, SUPIOT ALAIN, JEAMMAUD ANTOINE, *Droit du Travail,* edition 23-e, - Paris, Editions Dalloz, 2006.
71. POPA N., *Le rapport juridique (notion et traits),* - București, Analele Universității București, seria Drept, 1986.
72. POPA NICOLAE, *Teoria generală a dreptului,* - București, editura „All Beck", 2002.

73. POPESCU ANDREI, *Modernizarea dreptului muncii şi flexisecuritatea muncii în viziunea Uniunii Europene. Impactul asupra legislaţiei române*, - Bucureşti, revista „Buletin de informare legislativă" nr.2/2008.
74. POPESCU ANDREI, *Dreptul internaţional al muncii*, ediţia a II-a. - Bucureşti, editura C.H.Beck, 2008.
75. POPESCU SOFIA, *Teoria generală a dreptului*, - Bucureşti, editura "Lumina Lex", 2000.
76. POPESCU-NEVEANU PAUL, *Dicţionar de psihologie*, - Bucureşti, editura „Albatros", 1978.
77. PRISACARU VALENTIN I., *Funcţionarii publici*, - Bucureşti, editura „All Beck", 2004.
78. Raportul Eurofound *"Very atypical forms of work"*, - publicat pe pagina web: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10091.htm (accesat la 08.04.2011).
79. ROMANDAŞ NICOLAE, *Dreptul muncii. Curs de prelegeri*, - Chişinău, editura „S.A. Reclama", 1997.
80. ROMANDAŞ NICOLAI, *Contractul individual de muncă*, - Chişinău, Centrul Editorial al USM, 2001.
81. ROMANDAŞ NICOLAE, BOIŞTEANU EDUARD, *Dreptul colectiv şi individual al muncii*, - Chişinău, C.E.P. „Tipografia centrală", 2003.
82. ROMANDAŞ NICOLAI, BOIŞTEANU EDUARD, *Dreptul muncii. Manual*, - Chişinău, editura „Reclama", 2007.
83. ROŞCA NICOLAE, *art.60 „Capacitatea de folosinţă a persoanei juridice", în Comentariul Codului civil al Republicii Moldova, vol.I*, - Chişinău, Firma Editorial-Poligrafică „Tipografia Centrală", 2006.
84. SADOVEI NICOLAE, *Încheierea şi desfacerea contractului de muncă în sectorul privat. Privire comparativă în dreptul muncii din România şi Republica Moldova. Teză de doctorat*, - Bucureşti, Universitatea din Bucureşti, 1997 (nepublicată).
85. SADOVEI NICOLAE, *Specificul contractului individual de muncă în sectorul privat din Republica Moldova*, - Chişinău, revista "Legea şi viaţa", nr. 4/1998.
86. SADOVEI NICOLAE, *Unele consideraţiuni privind căile de dezvoltare a dreptului muncii în Republica Moldova*, - Chişinău, "Revista de Drept Privat", nr.1/2001.
87. SADOVEI NJICOLAE, *Dimensiuni comunicative în cadrul instruirii juridice*, - Chişinău, „Revista Naţională de Drept" nr.10-12/2009.
88. SOMERVILLE ROBERT, *Ca pentru Domnul. O perspectivă creştină asupra eticii muncii*, - Cluj, editura „Logos", 1999.
89. ŞCHIOPOIU BURLEA ADRIANA, BOCEAN CLAUDIA, *Economia muncii*, - Craiova, editura „Universitaria", 2005.
90. ŞERBAN RADU, *Munca la distanţă* – Bucureşti, revista „Raporturi de muncă", nr.4/2005.
91. ŞTEFĂNESCU ION TRAIAN, *Contractul individual de muncă*, - Bucureşti, editura "Lumina Lex", 1997.

92. ŞTEFĂNESCU ION TRAIAN, *Dreptul muncii*, - Bucureşti, editura „Lumina Lex", 2000.
93. ŞTEFĂNESCU ION TRAIAN. *Tratat de dreptul muncii*. - Bucureşti, editura „Wolters Kluwer", 2007.
94. TAŞCĂ MIHAI, *Consideraţii privind profesiunile liberale. Avocatura – regina profesiunilor liberale. Organizarea avocaturii în Republica Moldova în viziunea proiectelor de lege al Comisiei Juridice a Parlamentului şi cel al Prezidiului Colegiului Avocaţilor*. - Chişinău, revista „Avocatul Poporului", nr.10/1998.
95. TEODORESCU ANIBAL, *Tratat de Drept administrativ*, ediţia a III-a, vol.I, - Bucureşti, 1929.
96. ŢICLEA ALEXANDRU, *Opinii in legătură cu "neingrădirea dreptului la muncă şi libertatea muncii" — principiu al dreptului muncii*. - Chişinău, *revista "Buletinul Asociaţiei Tinerilor Jurişti", nr. 4/1999.*
97. ŢICLEA ALEXANDRU, TUFAN CONSTANTIN, *Dreptul muncii. Curs pentru uzul studenţilor*, - Bucureşti, editura „Global lex", 2001.
98. ŢICLEA ALEXANDRU, *Opinii privind dreptul public al muncii – subramură a dreptului muncii*, - Bucureşti, „Revista română de dreptul muncii", nr.4/2009.
99. ŢICLEA ALEXANDRU, *Tratat de dreptul muncii, ediţia a III-a*, - Bucureşti, editura „Universul Juridic", 2009.
100. TICLEA ALEXANDRU, GEORGESCU LAURA, CIORICIU STEFĂNESCU ANA, VLAD BARBU, *Dreptul public al muncii*, - Bucureşti, editura Wolters Kluwer, 2010.
101. ŢINCA OVIDIU, *Preocupări pentru amplificarea dialogului social în Uniunea Europenaă. Acordul Cadru asupra telemuncii*, - Bucureşti, „Revista română de drept comercial", nr.5/2003.
102. ULIANOVSCHI XENOFON, ULIANOVSCHI GHEORGHE, BUCATARI VITALIE, *Dreptul militar în Republica Moldova*, - Chişinău, editura „Prut Internaţional", 2003.
103. VARTOLOMEI BRÎNDUŞA, *Telemunca – o nouă formă de organizare a muncii*, - Bucureşti, revista „Dreptul", nr.2/2008.
104. VĂRARU MIHAI, *Tratat de Drept administrativ român*, - Bucureşti, 1928.
105. VERDINAŞ VERGINIA, *Statutul funcţionarului public*, - Bucureşti, editura „Nemira", 1998.
106. VIORESCU RĂZVAN, *Reglementarea juridică a funcţiei publice în statele europene*. Autoreferatul tezei de doctor în drept. - Chişinău, 2009, publicat pe pagina web: http://www.cnaa.md/files/theses/2010/14917/razvan_viorescu_abstract.pdf (accesat la 08.04.2011).
107. WEBER MAX, *Etica protestantă şi spiritul capitalismului*, - Bucureşti, editura „Humanitas", 2007.
108. ZUBCO VALERIU, PASCARI ANASTASIA, CREŢU GHEORGHE. *Contenciosul administrativ*, - Chişinău, editura „Cartier", 2004.

109. *Трудовое и социальное право России,* под ред. проф. АНИСИМОВА Л.Н., - Москва, гуманитарный издательский центр «Владос», 1999 г.
110. АЛЕКСАНДРОВ Н.Г., *Советское трудовое право*, - Москва, издательство «Госюриздат», 1959 г.
111. *Трудовое право,* под ред. д.ю.п., проф. АЛЕКСАНДРОВА Н. Г., - Москва, издательство «Юридическая литература», 1966 г.
112. АЛЕКСАНДРОВ Н.Г., *Трудовое правоотношение*, - Москва, издательство «Проспект», 2009 г.
113. АЛЕКСЕЕВ С.С., *Общая теория права*, - Москва, издательство «Проспект», 2008 г.
114. БАРАБАШ А., *О некоторых свойствах трудового правоотношения*, - Москва, журнал «Государство и право», №12/2003 г.
115. БАСАРГИН И. Н., *Личные неимущественные права в трудовом правоотношении*, - дисс. канд. юр. наук, 12.00.05, Екатеринбург, 2002 г., 214 с. РГБ ОД, 61:03-12/928-4.
116. БЕЛЯЕВА М.Г., *Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости*, - Москва, журнал „Трудовое право", №5/2008 г., articol publicat pe pagina web: http://otd-lab.ru/spravochnik/stati/pravovoe-regulirovanie/osobennosti-trudovykh-otnoshenii-v-usloviyakh-distantsionno (accesat la 08.04.2011).
117. БОРОДИН И.И., *Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи)*, - Москва, журнал „Трудовое право", №5/2008 г.
118. БРАТАНОВСКИЙ С.Н, *Соотношение общих и специальных оснований прекращения муниципально-служебных отношений*, - Москва, журнал «Государство и право», №10/2010 г.
119. БРАТУСЬ С.Н., *Содержание и форма права,* - Москва, «Ученые записки ВНИИСЗ. Выпуск XIV», 1968 г.
120. ВЕКУА Н., *Трудовой контракт в современных условиях*, - Бишкек, 1999 г.
121. ГЕЙЦ И.В., *Трудовой кодекс Российской Федерации. Профессиональный комментарий для бухгалтеров,* - Москва, издательство «Дело и Сервис», 2002 г.
122. ГИМПЕЛЬСОН В., *Нестандартная занятость,* - Москва, журнал «Вопросы экономики», №1/2006 г.
123. ГИНЦБУРГ Л.Я., *Социалистическое трудовое правоотношение,* - Москва, 1977 г.
124. ГОЛОВИНА С., *Содержание трудового договора при заемном труде,* - Москва, журнал «Хозяйство и право», №10/2004 г.
125. ГОРОХОВ Б.А., МАВРИН С.Н., ХОХЛОВ Е.Б., *Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений,* - Москва, журнал «Правоведение» №6/2003 г.
126. *Трудовое право. Практикум,* под ред. проф. ГУСОВА К.Н., - Москва, издательство «Проспект», 1997 г.
127. ГУСОВ К.Н., ТОЛКУНОВА В.Н., *Трудовое право России,* - Москва, издательство «Проспект», 2004 г.

128. ГУТНИК А.В., *Аутсорсинг в Европе и перспективы его развития в России*, сборник «Социально-трудовые исследования», - Москва, ИМЭМО РАН, 2009 г.
129. *Меняющийся мир труда: главные проблемы будущего, Доклад Генерального директора МБТ на 72-й сессии МОТ, - Женева,* 1986 г.
130. ЕРШОВА Е.А., *Трудовое право в России*, - Москва, издательство «Статут», 2007 г.
131. ЗУРАБЯН А.А. *«Корпоративные правоотношения как вид гражданских правоотношений»*, дис. к.ю.н.:12.00.03, - Москва, 2008 г., 219 с., РГБ ОД.
132. ИВАНОВ С.А., *Методологические проблемы сравнительных исследований в трудовом праве и трудовых отношениях*, în culegerea «Comparative Labour Law – Сравнительное трудовое право», - Москва, 1987 г.
133. ИВАНОВ С.А., ЛИВШИЦ Р.З., ОРЛОВСКИЙ Ю.П., *Советское трудовое право: вопросы теории*, - Москва, издательство «Наука», 1978 г.
134. *Трудовое право. Энциклопедический словарь*, главный редактор ИВАНОВ С.А., четвертое издание, - Москва, издательство «Советская энциклопедия», 1979 г.
135. ИЗМЕРОВ Н.Ф., КАСПАРОВ А.А., *Медицина труда. Введение в специальность*, - Москва, издательство «Медицина», 2002 г.
136. ИЛЮШИНА М.Н., *Понятие, признаки и место предпринимательских договоров в системе гражданско-правовых договоров*, - articol, publicat pe pagina web: http://100dogovorov.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=735&Itemid=72 (accesat la 08.04.2011).
137. ИОФФЕ О.С., *Правоотношения по советскому гражданскому праву*, - Ленинград, 1949 г.
138. КИСЕЛЕВ И.Я., *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*, - Москва, издательство «Эксмо», 2006 г.
139. КИСЕЛЕВ И.Я., *Сравнительное трудовое право. Учебник*, - Москва, 2005 г.
140. КОЗИНА И.М., *Заемный труд: социальные аспекты*, - Москва, журнал «Социологичекие исследования», №11/2008 г.
141. КОЗИНА И.М., *Труд по лизингу. Сборник «Социально-трудовые исследования»*, - Москва, ИМЭМО РАН, 2009 г.
142. *Теория государства и права. Учебник*, под ред. проф. КОРОЛЕВА А.И. и проф. ЯВИЧА Л.С., - Ленинград, издательство Ленинградского Университета, 1987 г.
143. КОРШУНОВА Т., *Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд)*, - Москва, журнал «Трудовое право», №6/2005 г.
144. *Трудовое право России*, под ред. проф. КУРЕННОЙ А.М., - Москва, издательство «Юристъ», 2004 г.
145. ЛЕБЕДЕВ В.М., *«Социологическая школа трудового права России»*, - Москва, журнал «Правоведение», №4/2006 г.

146. ЛИБО М.Г., *Концепция телеработы как новая форма управления персоналом в организациях виртуального типа в России,* дис. канд. экон. наук: 08.00.05: - Санкт-Петербург, 2003 г., 279 с. РГБ ОД, 61:04-8/1815, publicată pe pagina web: http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/79058.html (accesat la 08.04.2011).
147. ЛИВШИЦ Р.З., *Трудовое законодательство: настоящее и будущее,* - Москва, издательство «Наука», 1989 г.
148. ЛИТВИНОВЪ-ФАЛИНСКИЙ В.П., *Фабричное законодательство и фабричная инспекція въ Россіи,* изданіе второе, исправленное и дополненное, - С.-Петербургъ, типографія А.С. Суверина, 1904 г.
149. ЛОМАКИН Д.В., *«Корпоративные правоотношения: Общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах»,* - Москва, издательство «Статут», 2008 г.
150. ЛУШНИКОВ А.М., ЛУШНИКОВА М.В., *Курс трудового права. Учебник,* в 2-х томах, т. I, 2-е издание, перераб. и доп. – Москва, издательство «Статут», 2009 г.
151. ЛУШНИКОВА М., ЛУШНИКОВ А., *Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования,* - Москва, журнал «Человек и труд», №7/2004 г.
152. *Трудовое право России. Учебник,* под ред. проф. МАВРИНА С.П. и проф. ХОХЛОВА Е.Б., - Москва, издательство «Юристъ», 2002 г.
153. *Курс российского трудового права: часть общая,* в 3-х томах, т.I, под общ. ред. МАВРИНА С.П., ПАШКОВА А.С., ХОХЛОВА Е.Б., - Санкт-Петербург, издательство Санкт-Петербургского Университета, 1996 г.
154. МАККРИДИ Р., *Необеспеченность занятости в Великобритании,* în culegerea «Сравнительное трудовое право: по материалам советско-британского симпозиума», отв. ред. ИВАНОВ С.А., - Москва, 1987 г.
155. МАРЧЕНКО М.Н., *Источники права,* - Москва, издательство «Проспект», 2008 г.
156. МОРОЗОВА Л.А., *Договор в публичном праве: юридическая природа, особенности, классификация,* - Москва, журнал «Государство и право», №1/2009 г.
157. МОЩНАЯ О., *Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости,* - Москва, журнал "Кадровик. Трудовое право для кадровика", №6/2009 г.
158. *Комментарий к Кодексу законов о труде Молдавской ССР,* отв.ред. НЕГРУ Ф.П., ПЕТРОВ В.Н., - Кишинев, издательство «Картя Молдовеняскэ», 1989 г.
159. ОЙГЕНЗИХТ В.А., *Специфика регулирования некоторых гражданских правоотношений,* - Москва, журнал «Советское государство и право», №3/1978 г.
160. ОЙГЕНЗИХТ В.А., *Нетипичные договорные отношения в гражданском праве. Учебное пособие,* - Душанбе, Издательство Таджикского Государственного Университета, 1984 г.

161. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации,* 2-е издание, исправленное, дополненное и переработанное, отв. ред. проф. ОРЛОВСКИЙ Ю.П., - Москва, Издательский Дом «ИНФРА-М», 2005 г.
162. ПАНИНА А.Б., *Трудовое право. Схемы и комментарии,* - Москва, издательство «Новый Юрист», 1998 г.
163. ПАРЦВАНИЯ В.В., *Отчуждение человека в перспективе глобализации мира. Сборник статей. Выпуск 1* (под редакцией МАРКОВА Б.В., СОЛОНИНА Ю.Н., ПАРЦВАНИЯ В.В.), - издательство "Петрополис", Санкт-Петербург, 2001 г.
164. *Трудовое право России. Учебник*, под ред. проф. ПАШКОВА А.С., - Санкт-Петербург, издательство Санкт-Петербургского Университета, 1994 г.
165. ПОДШИБЯКИНА Н.Д., *Проблемы трудовых отношений: атипичные формы* занятости, - Москва, журнал «Труд и социальные отношения», №1/2009 г.
166. ПОПОВ Ю.Н., ШЕВЧУК А.В., *Современная экономика и социология труда,* - Москва, издательство «Экон-Информ», 2003 г.
167. ПРОКОПЕНКО В.І., *Трудове право,* - Київ, ТОВ «Вентурі», 1996 р.
168. РУБІНЧИК О., РУБІНЧИК М., *Аутсорсинг та переведення на тимчасову роботу в харчовій промисловості та промисловості з виробництва напоїв: загроза працівникам і спілкам та стратегія профспілок,* - articol, publicat pe pagina web: http://www.iuf.org/drupal/files/IUF_Outsourcing_Ukrainian.pdf (accesat la 08.04.2011).
169. САВИНА Е.В., *Особенности правового регулирования атипичных трудовых отношений в провинции Квебек (Канада),* - Москва, журнал «Известия высших учебных заведений. Правоведение», №5/2008 г.
170. САДИКОВ О.Н., *Нетипичные институты в совепском гражданском праве,* - Москва, журнал «Советское государство и право», №2/1979 г.
171. САДОВАЯ Е., *Новые тенденции изменения характера социально-трудовых отношений в современных условиях,* сборник «Социально-трудовые исследования», - Москва, ИМЭМО РАН, 2008 г.
172. САННИКОВА Л.В., *Договор найма труда в России,* - Москва, издательство «МТ-Пресс», 1999 г.
173. *Трудовое право. Учебник,* под ред. проф. СМИРНОВА О.В., - Москва, издательство «Проспект», 1997 г.
174. СМИРНЫХ Л., *Заемный труд. Российские перспективы,* - Москва, журнал «Отечественные записки», №4(36)/2007 г.
175. СОЙФЕР В.Г., *Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений,* - Москва, журнал «Законодательство и экономика», №9/2005 г.
176. СОО-МИ ЭУН, *Воздействие Закона о непостоянной (non-regular) занятости на рынок труда,* сборник «Социально-трудовые исследования», - Москва, ИМЭМО РАН, 2009 г.

177. СОСНА Б.И., ГОРЕЛКО Н.А., *Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)*, - Кишинев, издательство «Reclama» S.A., 2001 г.
178. СОСНА Б.И., *Трудовые договоры (контракты) в Республике Молдова и в Российской Федерации в условиях рыночной экономики: теория и практика*, - Кишинев, издательство „Reclama", 2001 г.
179. СТАРКОВ О.В., *Лекция по теме «Религиозное и конфессиональное право»*, - Ставрополь, журнал «Российский криминологический взгляд» №3/2009 г.
180. *Гражданское право*, ч.I, под ред. проф. ТОЛСТОГО Ю.К., проф. СЕРГЕЕВА А.Н., - Санкт-Петербург, издательство «Теис», 1996 г.
181. ТУРКОВ А., *Новые формы организации трудовых отношений*, - Москва, журнал «Человек и труд», №9/2007 г.
182. ХОХЛОВ Е.Б., *«Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права»*, - Москва, журнал «Правоведение», №4/2006 г.
183. ЧАНИШЕВА Т.І., БОЛОТІНА Н.Б., ДОДІНА Т.М., ОЛЕЙНІКОВ О.Л., *Трудове право України. Практикум*, - Київ, СП «Юрінком Інтер», 1999 р.
184. ЧАНЦЮВ С.Е., *Некоторые вопросы отграничения трудового договора от контрактов с государственными и муниципальными служащими*, - articol, publicat pe pagina web: http://otd-lab.ru/spravochnik/stati/nekotorye-voprosy-otgranicheniya-trudovogo-dogovora-ot-kontraktov-s-gosudarstvenny (accesat la 08.04.2011).
185. ЧЕРНИЛОВСКИЙ З.М., *Лекции по римскому частному праву*, - Москва, издательство «Юридическая литература», *1991 г.*
186. ШАБАНОВА М.А., *Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров*, дис. канд. юр. наук: 12.00.05 - Ярославль, 2008 г. 211 с. РГБ ОД, 61:08-12/685.
187. http://www.ftu-namur.org/fichiers/CSC-travailatypique.pdf (accesat la 08.04.2011).
188. http://fr.wikipedia.org/wiki/Emploi_atypique (accesat la 08.04.2011).
189. http://www.unifr.ch/rho/agrh2007/Articles/pages/papers/Papier89.pdf (accesat la 08.04.2011).
190. http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/mulr19&div=27&id=&page= (accesat la 08.04.2011).
191. http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm (accesat la 08.04.2011).
192. http://www.gla.ac.uk/humanresources/policies/a-g/atypical_work/ (accesat la 08.04.2011).
193. http://www.pme.gouv.fr/mission-profession-liberale/contribition_CIPAV_def_PL.pdf (accesat la 08.04.2011).
194. http://ro.wikipedia.org/wiki/Profesie_liberal%C4%83 (accesat la 08.04.2011).

DIHOTOMIA RAPORTULUI JURIDIC DE MUNCĂ
STUDIU MONOGRAFIC
NICOLAE SADOVEI
2011